

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

**LA FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO**

HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ

Guatemala, octubre 2014

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

**LA FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 2014

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

| | |
|--------------------|-----------------------------------|
| DECANO: | MSc. Avidán Ortiz Orellana |
| VOCAL I: | Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II: | Licda. Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. Mario Roberto Méndez Álvarez |
| VOCAL V: | Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIA: | Licda. Luis Fernando López Díaz |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

| | |
|-------------|------------------------------------|
| Presidente | Lic. Hector René Granados Figueroa |
| Secretaria: | Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva |
| Vocal: | Licda. Aracely López |

SEGUNDA FASE:

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Ricardo Alvarado Sandoval |
| Secretario: | Lic. Juan Antonio Toledo Alvarez |
| Vocal: | Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco |

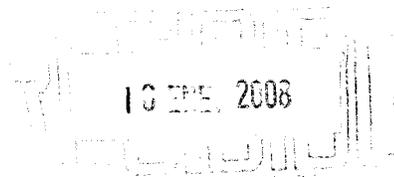
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).

Licda. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
ABOGADA Y NOTARIA
Boulevard Sur 1-025 Zona 04 de Mixco
Residenciales El Pedregal del Naranja
Tel. 2437-4220



Guatemala, 14 de diciembre del 2007

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



Licenciado Castillo Lutín:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad, emitido con fecha 08 de noviembre del 2007, por la cual se me otorga el nombramiento como **ASESOR** de tesis del bachiller **HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ**, quien se identifica con el número de carné 199917869.

Al estudiante se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta intitulada "**LA FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO**". Procedí conforme al requerimiento indicado, estableciendo que la presente investigación se dirige a la realización de un análisis jurídico y doctrinario por cuanto refiere a la necesidad de que la Inspección General de Trabajo cumpla con exigir a los patronos el reglamento interior de trabajo, como un instrumento de garantía para hacer valer los derechos de los trabajadores y el estricto cumplimiento de dicha ley.

El estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral, abordando temas del trabajador y la inspección general de trabajo así como los reglamentos interiores de trabajo. Planteando en consecuencia, un marco doctrinario y legal para proteger al trabajador en la prestación del trabajo.

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 diversos tales como el método deductivo, inductivo, analítico, jurídico y sintético, además, puso en práctica diversas técnicas de investigación bibliográfica, electrónica y documental que demuestran que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

La contribución se hace patente en la recolección de información de los diferentes temas, que será en el ámbito legal de gran apoyo para todas las

Licda. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN

ABOGADA Y NOTARIA

Boulevard Sur 1-025 Zona 04 de Mixco

Residenciales El Pedregal del Naranjo

Tel. 2437-4220



instituciones que tengan bajo su protección los derechos tutelados en mención y en general para toda la población. Se analizaron las instituciones jurídicas relacionadas con el tema primario; protección de los derechos relacionados con el trabajador creando en consecuencia, un marco legal (definiciones y doctrinas pertinentes) adecuando a esta materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación, razones de peso por las que considero que el presente trabajo constituye un valioso aporte a nuestra sociedad y a la comunidad jurídica por su estudio analítico.

El bachiller acepto las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis y aporto al trabajo sus propias opiniones y criterios los cuales lo enriquecen; sin embargo, pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, de cualquier forma se encuentran adecuadamente 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, en mi opinión son acordes al tema investigado y un aporte significativo para nuestro país.

Por lo antes expuesto **OPINO** que el trabajo del bachiller **HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, metodología, técnicas de investigación, redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía; 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.

LICDA. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN

Colegiado No. 5,656

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
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, 12 de febrero de 2008.

Atentamente, pase a el LICENCIADO JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ, intitulado: "LA FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir 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, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS
Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario



cc.Unidad de Tesis
MTCL/iy.

Lic. JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA
ABOGADO Y NOTARIO
43 Av. "A", 3-98, zona 3 de Mixco
Colonia Lomas del Rodeo
Tel. 2435-6748



Guatemala, 18 de Febrero del año 2008

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

21 FEB. 2008
[Handwritten signature]

Licenciado Castillo Lutín:

Me refiero a mi designación como revisor conforme al nombramiento emitido por esa jefatura, el doce de febrero del año dos mil ocho, en el que se me faculta para que como Revisor pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación del bachiller **HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ**, intitulado **"LA FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO"**, procedo a emitir el siguiente dictamen.

Del trabajo de tesis presentado por el bachiller Herbert Allan Kestler Ordoñez, se pudo establecer la necesidad de crear mecanismos institucionales con el objeto de garantizar las necesidades indispensables para los trabajadores para el buen desempeño laboral y el mínimo de condiciones para el desempeño del mismo así como la fiscalización de la Inspección General de Trabajo sobre estas condiciones.

De acuerdo a mis facultades y una vez leído y analizado el presente trabajo de tesis, corregí algunas partes del contenido las cuales fueron atendidas y corregidas con precisión por parte del bachiller. Así mismo se pudo establecer que el aporte académico es de considerable importancia para todas las instituciones del ramo laboral, en donde podrán apoyarse para solución de los problemas planteados en el presente trabajo.

Lic. JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA
ABOGADO Y NOTARIO
43 Av. "A", 3-98, zona 3 de Mixco
Colonia Lomas del Rodeo
Tel. 2435-6748

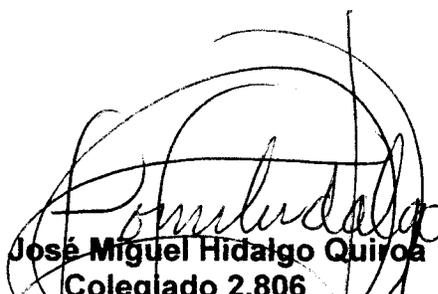
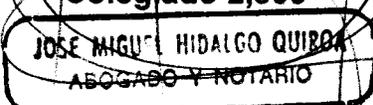


La técnica de investigación utilizada fue de carácter documental-bibliográfico, inspirada en autores modernos empapados con las doctrinas actuales así como en textos, libros, etc. de autores nacionales como internacionales.

Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el trabajo de investigación en mención, las cuales responden concreta y coherentemente con el problema planteado. La bibliografía utilizada es la indicada, pues utiliza postulados de autores modernos ubicados en el contexto actual.

Por lo anteriormente expuesto, considero que el presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial, lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; y consecuentemente como revisor, apruebo el trabajo de tesis relacionado y emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente continúe con su trámite respectivo.

Deferentemente,


Lic. José Miguel Hidalgo Quiroa
Colegiado 2,806




USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

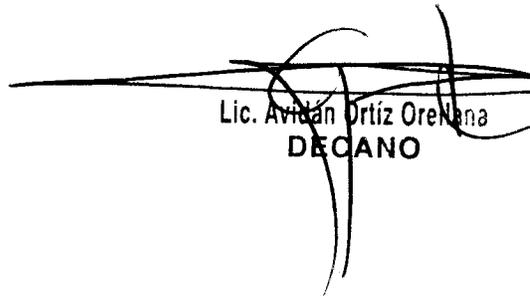
Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



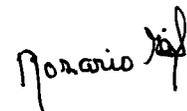
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 14 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HERBERT ALLAN KESTLER ORDOÑEZ, titulado LA FALTA DE FISCALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO. 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/slih.


Lic. Avilán Ortiz Orellana
DECANO









DEDICATORIA

- A DIOS:** Todo poderoso, único, digno de alabanza y adoración por haberme dado sabiduría para cumplir mis metas y colmarme de bendiciones.
- A MI PADRE:** Oscar Kestler Mendizábal, ejemplo de sabiduría, amor y templanza que se proyectara como un faro de luz en los senderos de mi vida.
- A MI MADRE:** Irma Yolanda Ordóñez Vargas, por su amor, sacrificio y apoyo constante, con quien comparto muy especialmente este triunfo.
- A MI ESPOSA:** Maricarmen Aparicio Reyes, que con tanto amor y paciencia me ha entendido, apoyado y entregado su cariño, Te amo.
- A MIS HERMANOS:** Edgar Leonel, Ronald Omar y Zully Rubi Kestler Ordóñez, por un ejemplo de perseverancia, sacrificio y disciplina, base para lograr el éxito.
- A LOS PROFESIONALES:** Licenciados Edgar Armindo Castillo Ayala, Luis Estuardo Hidalgo Godoy, Victoria Barrios.
- A:** El Ministerio Público, en especial a la Fiscalía Municipal de Mixco.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

CAPÍTULO I

| | Pág. |
|--|------|
| 1. Derecho colectivo de trabajo | 1 |
| 1.1 Antecedentes | 1 |
| 1.2. Definición | 4 |
| 1.3. Características esenciales | 6 |
| 1.4. Naturaleza jurídica | 7 |
| 1.5. Principios que lo forman | 7 |
| 1.6. Fines del derecho colectivo | 10 |
| 1 .7. Los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos | 12 |
| 1 .7.1 Derechos y obligaciones del trabajador | 12 |
| 1.7.2 Derechos y obligaciones del patrono | 14 |
| 1.7.3 Derechos y obligaciones del patrono | 15 |
| 1.7.4 Responsabilidad del patrono | 19 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Instituciones esenciales del derecho colectivo de trabajo | 25 |
| 2.1. Aspecto considerativo | 25 |
| 2.2. Definición de conflicto | 25 |
| 2.2.1 Naturaleza jurídica | 26 |
| 2.2.2 Definición | 27 |
| 2.2.3 Clases | 28 |
| 2.3. Sindicatos | 29 |
| 2.4. Instituciones de la huelga y paro | 33 |
| 2.5. Instituciones de arreglo directo y la vía directa | 34 |
| 2.6. El contrato colectivo | 35 |
| 2.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo | 39 |
| 2.7.1. Clases de pacto colectivo de condiciones de trabajo | 41 |



CAPÍTULO III

| | Pág. |
|--|------|
| 3. La función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Prevención Social en la relaciones entre patronos y trabajadores | 43 |
| 3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social | 43 |
| 3.1.1 Integración y Organización | 46 |
| 3.2. La Inspección General de Trabajo | 47 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. La verificación obligatoria de las condiciones de trabajo que debe efectuar la Inspección General de Trabajo y los sindicatos a través de las normas que rige el reglamento interior del trabajo | 55 |
| 4.1. El reglamento interior del trabajo | 55 |
| 4.1.1 Definición | 55 |
| 4.2. Definición legal | 57 |
| 4.3. Contenido | 57 |
| 4.4. Normas internacionales en materia de Inspección General de Trabajo aplicado a los reglamentos interiores de trabajo | 59 |
| 4.4.1 Convenio 81 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio | 59 |
| 4.4.2 Convenio 161 de Organización Internacional del Trabajo | 64 |
| 4.5. Precisar y regular las normas a que obligadamente se debe sujetar el patrono y trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo | 67 |
| 4.5.1 Análisis social y laboral | 67 |
| 4.6. Sectores de trabajadores que prestan los problemas de hacinamiento, falta de ventilación o falta de iluminación | 70 |
| 4.7. Cómo funciona al respecto la Inspección General de Trabajo | 72 |
| 4.8. Bases para una propuesta de ley | 76 |



Pág.

| | |
|------------------------------|-----|
| CONCLUSIONES | 81 |
| RECOMENDACIONES | 83 |
| ANEXOS | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA | 103 |



INTRODUCCIÓN

Como es de conocimiento general, en materia de trabajo normalmente los trabajadores y patronos cuentan únicamente con hacer valer las normas que se contienen en el Código de Trabajo sin estimar otras que pudieran ser de aplicación, incluyendo aquellas que forman parte del Derecho Internacional como lo son las normas contenidas en convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Se sugiere como principalmente que la Inspección General de Trabajo realice análisis jurídicos, sociales, que sean reales, respecto a lo que sucede con los trabajadores y las condiciones de trabajo en que éstos prestan sus servicios, haciendo una revisión de las normas vigentes en materia laboral, con relación al reglamento interior de trabajo, así también evaluar la necesidad de adecuar estas normas a la realidad concreta tanto las normas nacionales conexas, como las normas internacionales relacionadas con el tema.

La hipótesis consiste en que el reglamento interior de trabajo no ha sido aplicable para muchos patronos, tal vez, tomando en consideración las facultades que indica el artículo 58 del Código de Trabajo, y que puede ser de gran ayuda para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, respecto a mejorar sus condiciones de trabajo, su adecuación jurídica legal, partiendo de lo que la legislación nacional e internacional regula en materia ambiental ya que la Inspección General de Trabajo ha incumplido su labor de vigilancia para el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores, lo cual se debe a la falta de fiscalización de las normas coercitivas adecuadas al respecto.

Se utilizó principalmente el método analítico, pues permitirá desplazar todo el conocimiento en partes en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes. Para su estudio se realizó un análisis de derecho comparado entre la normativa nacional respecto del tema frente a la normativa internacional efectuando y con ello un análisis de la misma separadamente



de los fenómenos objeto de estudio se podrá descubrir la esencia del problema, las repercusiones que tiene y la necesidad de su adecuación jurídica legal.

Se utilizó el método de la síntesis por la problemática existente en el caso de los trabajadores determinando los sectores más afectados de acuerdo a la muestra, con la ayuda del método estadístico por el desarrollo del trabajo de campo, en aplicación del análisis e interpretación de los resultados dentro de las principales técnicas se aplicaran las bibliográficas, documentales y en cuanto al material que se recopilara para el desarrollo de la investigación y la utilización de tecnología como Internet y otros.

El trabajo para una mayor comprensión ha sido dividido en cuatro capítulos: en el primer capítulo se hace referencia al Derecho Colectivo de Trabajo, considerando que el enfoque que los reglamentos interiores de trabajo, se dirigió a las normas propias del Derecho Colectivo de trabajo; en el capítulo segundo, se hace una relación de las instituciones del Derecho colectivo de trabajo; en el capítulo tercero, se hace un análisis de la función que tiene la Inspección General de Trabajo dentro del Derecho Colectivo de trabajo; en el capítulo cuarto, se describe la verificación obligatoria de las condiciones de trabajo, que debe efectuar la Inspección General de Trabajo y los sindicatos a través de las normas que rige el reglamento interior de trabajo; y se presentan los resultados del trabajo de campo, haciendo un análisis del mismo y dentro del cual se hace una propuesta de solución a la problemática planteada en relación a la adición de los Artículo, 60 bis, 278 bis del Código de Trabajo.

El resultado fue la comprobación de la hipótesis formulada, tal y como lo podrá verificar el lector de la presente tesis, En el cual en el transcurso de la investigación se pudo constatar que la Inspección General de Trabajo no fiscaliza la condiciones en que presta su servicio el trabajador ni verifica el fiel cumplimiento de los Reglamentos Interiores de Trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo

1.1. Antecedentes

El trabajo a través del tiempo ha sido considerado como una actividad propia que realiza el ser humano y es de naturaleza mental y física, el hombre individualmente considerado, ha hecho de una actividad para recolectar frutos y cazar lo que se convierta en lo que hoy se conoce como un esfuerzo, es decir una forma de trabajo. Cuando se suscitó la división social del trabajo, se considera que se empezó a tomar en cuenta al trabajo dentro de un conglomerado social, de manera tal que, la realización de un trabajo colectivo, o bien la unión de trabajadores para que en forma conjunta se protejan por derechos fundamentales, dentro de ellos, también se incluye los individualmente considerados.

El trabajo tiene características esenciales para ser considerado como tal, así como puede establecerse que ha existido desde los tiempos del surgimiento de la misma humanidad. En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar al primero al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; y ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que en su conjunto, fuera una actividad masculina. Por mucho tiempo se consideró que sólo se refería al sector masculino, no podría concebirse como una lucha por derechos y reivindicaciones en materia de trabajo a las mujeres.

El hombre a través del tiempo ha experimentado estadios sociales, en los cuales tiene



la experiencia que la reclamación de derechos en forma conjunta surte mayores efectos que en forma individual. El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar con el concepto de trabajo, con el de la fábrica, o la empresa, cuando por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. "En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo por día, semana, año al mismo tiempo que se han ampliado el período de la infancia y los beneficios de la jubilación".¹ Es por ello, que debe considerarse al derecho colectivo, como una rama del derecho de trabajo y que constituye un conjunto de normas, principios e instituciones que rigen exclusivamente la actividad creadora del hombre dentro de sus relaciones con otros, y que éstos a su vez, generan con los patronos, principios especiales que se describirán más adelante.

A este respecto, López Chen sostiene: "El Derecho al Trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con ello, el proletariado; es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Se puede recordar la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todos.

La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática. El Derecho del Trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo

¹ Cárdena Zacarías, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad de empleo.** Pág.34.



como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los Estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo".²

"A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Éstos estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo, extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil; también empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de su moderna organización, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de coto cerrado término que en inglés se utiliza como closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas".³

En Guatemala, el derecho colectivo de trabajo, concebido de tal manera, tuvo su origen con las formas de organización sindical, que en primera instancia, consistieron en mutuales, asociaciones mutualistas que existieron en la época de los años treinta y cuarenta, se fortaleció aún más con el empuje internacional que tuvieron las organizaciones sindicales, y con el fortalecimiento de la legislación internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la normativa que imperaba en

² López Chen, Felipe Oliverio, *Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo*, Pág. 1-2.

³ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Pág. 434.



ese entonces, y de la apertura legal en la Constitución Política de la República en el caso de Guatemala, que daba margen a una forma de organización lo que posteriormente constituyeron los sindicatos propiamente dichos. Por ello, se puede establecer que los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

1.2. Definición de derecho colectivo de trabajo

"Es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales, o es la parte del Derecho de Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos y sus conflictos y la solución de los mismos.

Este surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo, de raigambre civil para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica mercantil, administrativo, procesal, lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad contrato de son: el trabajo y sus distintas modalidades a tiempo parcial, temporal, de alta dirección del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por este responden en esencia a una



finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador; debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida⁴ existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.⁴

Guillermo Cabanellas, indica al abordar el tema que el derecho colectivo del trabajo es el que "dentro de la disciplina general del Derecho de Trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el mismo, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe también incluir en él las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción...".

Para Mario de la Cueva, el derecho colectivo del trabajo, "es un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Agrega este tratadista, que desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la cual los hombres disfruten de una

⁴Ibid. Pág. 434.



oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales..."⁵

El Derecho Colectivo de Trabajo, no solamente es un conjunto de normas, es decir, un marco normativo que regula las relaciones laborales que se suscitan entre grupos de trabajadores o grupos de patronos entre ambos y viceversa, sino también, lo constituyen un cúmulo de instituciones, que van más allá de simples derechos individuales, sino que siendo más beneficioso discutirse de manera colectiva concentra derechos mucho más fundamentales que los que pudieran ser los individuales, por ejemplo, la discusión de un salario mínimo de forma individual, tiene muchos más beneficios que un grupo de trabajadores discutan el salario mínimo del cual no están siendo beneficiados. Esto no solamente trasciende a estos trabajadores en su conjunto, sino también a sus propias familias, lo que nos traduce a que el derecho colectivo de trabajo, va mucho más allá de beneficios individuales, sino que trascienden los colectivos.

1.3. Características

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

Constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patronos y trabajadores y viceversa, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran, pero considerado en forma integral y de afectación de intereses comunes.

Que se encuentra conformado por una serie de instituciones propias, siendo la principal la coalición, asociación profesional o sindicatos.

⁵ *Ibid.* Pág. 643.



Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre los trabajadores considerados integralmente y la parte empleadora o patronal, o viceversa, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

1.4. Naturaleza jurídica

En términos generales, la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo, es similar a la individual, con variantes muy especiales, y en general, se encuentra comprendido por un conjunto de normas jurídicas, principios, leyes e instituciones que lo comprenden y su naturaleza es de carácter social, en la que necesariamente a través de la aplicación del derecho interviene en resguardo, protección tal y como lo regula un principio supremo que es el tutelar, de la relación o las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

La naturaleza jurídica de los principios tiene su esencia a los que se determinan propiamente como especiales en el derecho colectivo de trabajo, es decir, a principio del respeto de los Derechos Humanos, el respeto a la dignidad y a la no discriminación al principio de legalidad, entre otros.

1.5. Principios

Los postulados son: "Los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de su disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital



pensamiento".⁶

El Profesor Uruguayo América Plá Rodríguez, citado por el Licenciado Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, diciendo que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Dentro de ellos se encuentran:

a) Constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, el patrono, en situación de desventaja, una desventaja material. Este postulado tiene relación con el tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador, en éste último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

b) Es el derecho de la clase trabajadora

También el autor considera que este postulado tiene estrecha relación con el principio Tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas leyes tienen un

⁶Ibid. Pág. 53.



carácter conciliador y pretenden ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

c) Es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado

A partir de lo que la constitución política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, y otro grueso sector de la población pero en un menor porcentaje, lo constituyen los patronos. También aquí podría establecerse que la tutelaridad, además pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el particular.

La garantía de libertad, se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, entre otros.

d) Es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, se encuentra regulado en el máximo cuerpo *normativo y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos, esa desigualdad material, se equipara con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo equiparan, siendo tutelar, esa protección del Estado que se refleja en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos*

relacionados con el trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo. En vista de que el trabajo lo constituye un numeroso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar y proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas.

e) Es motor de la democracia social

El autor considera que en esta rama del derecho de trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho de que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, trascendiendo también a sus familias y con ello al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de derecho. Dentro de las características de ellas, se encuentra que exista una Constitución Política que regule derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, y que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos. Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

1.6. Fines del derecho colectivo del trabajo

Raúl Antonio Chicas Hernández, al abordar el tema establece una serie de fines, los cuales el autor ha considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala los siguientes:



La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones, asociaciones

Este es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido y no sólo se inspira en el código de trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grupo sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad del fortalecimiento del derecho individual del trabajo, lo que a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, fue a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción del hombre, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente nacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados su fortalecimiento y reconocimiento.

c) La justicia social

El Artículo 101 de la constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Derecho al trabajo "es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La justicia absoluta es difícil de alcanzar, se ha dicho también que, es una ilusión del hombre, de la humanidad. Desde el punto de vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo. En ciertas condiciones, uno de ellos



puede ser justo, bajo otras condiciones es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin Último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo una justicia relativa, no absoluta, porque esta no existe.

Según Manuel Ossorio, la justicia social, parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento at respecto y de los partidos y grupos quela propugna.

1.7 Los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos

En una relación de trabajo, existen derechos y obligaciones entre el patrono y el trabajador.

1.7.1. Derechos y obligaciones del trabajador

En el caso del trabajador, dentro de sus derechos, se encuentra en que las leyes de trabajo y previsión social le protegen y le brindan una protección jurídica preferente frente al patrono, tratando de equiparar la desigualdad económica o material existente entre ambas, así también, una serie de principios como de estabilidad, de profesionalidad, de ausencia de riesgo, de previsión y seguridad social.

Dentro de las obligaciones, se encuentran, las contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo que dice:

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código en sus reglamentos y en



las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione o por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción; observar buenas costumbres durante el trabajo.

Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional; someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa, o incurable, o a petición del instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanto más fidelidad cuando más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de



ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; y desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que le hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Pasado dicho término, el juez a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

1.7.2. Derechos y obligaciones del patrono

El Artículo 61 del Código de Trabajo establece lo relativo a las obligaciones de los patronos, dentro de las cuales, se encuentra el inciso a) que dice textualmente: "Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y nombres y apellidos de los trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de



instrucción para llenar dichos formularios correctamente o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico...".

1.7.3. Responsabilidad del trabajador

En el caso que el trabajador no cumpla con sus responsabilidades, existe la facultad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad por parte de éste.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, establece las causas por medio de las cuales el patrono está en la facultad legal de despedir al trabajador, las cuales en su análisis legal, se citan a continuación:

Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores. En ese sentido, resulta casi inusual que el trabajador se conduzca abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho que puede ser agresión física o psicológica en contra del patrono o sus representantes respecto a cómo debe realizar el trabajo que se le asigne al trabajador, sin embargo, ello, ha sido un fundamento en el caso de los patronos, para dar por despedido a un trabajador sin que le asista responsabilidad, invocando dicha causa, ya que en cuanto a la redacción de esta norma ofrece interpretaciones vagas, sin fundamento, porque podría decirse, que la prueba que ayudaría al patrono a fundamentar dicha causal, puede ser de tipo testimonial, pero sucede que en el caso de un centro de trabajo, cualquiera de los trabajadores, ya sea gerentes, directores, representantes, o bien trabajadores de igual categoría que el trabajador despedido, pueden testificar en contra del trabajador, aduciendo que efectivamente el trabajador se comporto de tal manera, lo cual no puede ser



desvirtuado por el trabajador, más que con otro tipo de pruebas, como por ejemplo, el hecho de que nunca antes había sido sancionado o había sido sometido a correcciones disciplinarias dentro de su función; etc.

En el caso de la causal cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior, contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. En este caso, a juicio de quien escribe, se suscita que entre trabajadores de un mismo rango o categoría, surjan divergencias y que pueden conducir a que se insulten o se agredan físicamente, pero ello, no puede considerarse como causal de despido en el caso del patrono, toda vez, que lo que correspondería es el hecho de aplicar conforme el reglamento interno o bien disposiciones normativas de carácter laboral internas, aplicar medidas correctivas o disciplinarias en contra de ambos.

Cuando el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho en contra de su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

Al respecto, conviene hacer el análisis de que también constituye una causal invocada por el patrono, que resulta difícil de probarse adecuadamente, y que ello beneficia y es utilizado por éste para justificar el despido de que fuera objeto el trabajador a causa de este supuesto; cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, así mismo, cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, o productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo.



A este respecto, conviene efectuar el análisis de que debe tomarse en consideración que cuando el patrono acusa a un trabajador de algún delito o falta contra la propiedad, ya sea en perjuicio de éste o bien de sus compañeros de trabajo, la legislación al respecto debió haber sido clara, porque fácilmente un patrono puede invocar esta causa para despedirlo justificadamente, pero cabe hacer la salvedad, de que en el caso de algunos jueces de trabajo, se ha podido establecer, que cuando el patrono invoca esta causa, previamente debe estar a la vista la sentencia penal en donde se le haya condenado respecto del delito o falta de que se le acusa, lo cual, si en caso no fuera así, la invocación de dicha causa no debe tener ninguna interpretación, y por lo tanto, debe estarse a lo que el trabajador establezca respecto a que si fue despedido justa o injustamente, directa o indirectamente; en el caso de que el trabajador revele secretos y deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono con o sin causa justificada durante dos días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo calendario. En este caso, el patrono invoca estas causas para despedir sin responsabilidad de él al trabajador, pero resulta el caso de que en la mayoría de centros de trabajo, no se les concede permiso a los trabajadores, incluso, para ir al instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en muchos casos, el trabajador, por causa mayor, como puede ser, estar muy enfermo de salud, el fallecimiento de un familiar, etc., que abandona el trabajo por un día, y ello, constituye falta para que el patrono pueda despedirlo, invocando esta causa, sin que se cumplan debidamente los presupuestos legales necesarios, pese a la que la norma también indica que la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudar sus labores, o bien hacerla antes.

En el caso de que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o su representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.



Este supuesto en la realidad, casi nunca se suscita, y casi nunca es invocado por el patrono cuando ha despedido a un trabajador, sencillamente, porque en la mayoría de los centros de trabajo, no existe control preventivo de accidentes o riesgos en el trabajo; cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas y de los bienes del patrono.

En la práctica forense, se puede inferir de que esta causal es comúnmente invocada, pero que sucede en el caso de trabajadores, que efectivamente, tienen la enfermedad del vicio del alcoholismo, sin embargo, existen otros casos, de los que el inciso indica respecto a que debe acatar las disposiciones que se encuentran en el reglamento interior de trabajo, sin embargo, en muchos de los casos no existe tal reglamento, porque los patronos no lo han hecho, pese a que pudiera existir un mandato legal para ello, lo conveniente sería que existiera obligatoriedad en la suscripción de un reglamento y que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social controlara tales aspectos, porque en él reglamento se incluiría el procedimiento disciplinario que debe emplear el patrono en caso de desee despedir a un trabajador con causa justa, lo cual no existe y por ello, en los Tribunales de Trabajo y previsión Social diariamente se suscitan esos conflictos, que ponen en evidencia no sólo al trabajador sino también al patrono.

Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en el error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutare trabajos en forma que demuestre claramente su incapacidad, realización de las labores para las cuales haya sido contratado. Esta causal, es muy inusual que se invoque por parte del patrono, porque resultaría ilógico suponer que



debido a la superioridad material o económica del patrono frente al trabajador, éste pueda inducirlo a error, presentándole condiciones personales y profesionales que no posee, lo cual permite, inferir que para ello, se encuentra el período de prueba, en el que el patrono podrá darse cuenta de las capacidades o experiencias del trabajador que contrato, y no necesariamente tenga que ser una causal de despido, porque pasando el período de prueba, el patrono no podría invocar dicha causa, por lo que a juicio de la autora dicha causal debe ser eliminada del Código de Trabajo.

Y cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada, y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le imponga el contrato. En este caso, efectivamente y lógicamente resulta de que cuando al trabajador, se le acuse y sea sometido a una pena de arresto prolongado por la investigación del delito o falta de que se le acusa, no podrá continuar al servicio del trabajo que venía desempeñando, dándole la ley facultad al patrono, lógicamente, para que lo despida, y el supuesto de que cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato, también puede ser causa de despido. Cabe señalar también de que la ley faculta al patrono a que pueda ejercitar la acción penal en contra del trabajador, cuando de su accionar se deduzca que ha cometido algún delito o falta.

1.7.4. Responsabilidad del patrono

La legislación laboral guatemalteca, establece claramente el despido indirecto, y el trabajador tiene la facultad de interpretarlo así a partir de que se susciten los siguientes supuestos:

Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y



lugar convenidos o acostumbrados, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley. En este caso, cabría efectuar un análisis doctrinario y legal de lo que puede interpretar el trabajador, cuando el patrono no le cancele el salario completo, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley, siendo un supuesto, o bien, no le cancele en la fecha indicada, que podría ser otro supuesto, o bien, que no le cancele en el lugar convenidos, siendo un tercer supuesto.

Al respecto, existen casos en que los patronos, principalmente en el sector de la industria, en las maquilas, que el patrono no le cancela en las fechas acordadas o acostumbradas, por diversidad de circunstancias, que no tienen que ver con el deseo o no que tenga el patrono de cancelarles o no, sino que por otras circunstancias, que han sido comprensibles por los trabajadores, y resulta el hecho de que existen lugares, en que los trabajadores, no se les ha cancelado dos o tres quincenas, y aún siguen trabajando ,y posteriormente se les cancelan. Ello, resulta muy discutido si debe interpretarse como un despido indirecto por parte del trabajador, en la realidad jurídica laboral guatemalteca, toda vez, que es una costumbre que a veces, existan atrasos en los pagos. Así también en el lugar de los pagos, comúnmente, a los trabajadores se les cancela en los bancos, pero que pudiera resultar el caso, que previo aviso, a los trabajadores, se les cancelará en la empresa, por ejemplo, por parte del cajero pagador, y ello, en la realidad no puede ser interpretado como un despido indirecto por parte del trabajador, que le motive acudir a los Tribunales de justicia a reclamar el pago de las prestaciones laborales correspondientes.

Esto puede ser una estrategia del trabajador, al momento de pretender salirse de la empresa, y pretender que se le cancelen las prestaciones laborales, incluyendo la indemnización, pero resulta cuestionable el hecho de que ya ante un tribunal de trabajo, en un proceso laboral, pueda justificarse que el despido fue indirecto, cuando no se le canceló en una fecha, pero si en otra, o bien no se le cancelo un mes en el banco, pero el siguiente mes se le canceló en la empresa, lo cual no puede ser interpretado como un despido indirecto, aunque la ley lo prevé, debe ser reformado.



Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador. Esta causal tiene relación con la ya analizada respecto del patrono, y la ley ha pretendido ser pareja en ese sentido, de que ya sea por parte del patrono o por parte del trabajador, puede ser constitutivo de causal de despido.

Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador, cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. Estas causales son de poco uso por parte del trabajador, cuando se invoca un despido indirecto.

Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan. Esta causa no es invocada comúnmente por el trabajador como despido indirecto, sino más bien, en muchos casos, a pesar de que no existen condiciones adecuadas para la prestación del trabajo por parte del trabajador, exponiendo su salud y seguridad, así lo continúa haciendo, y en otros casos, esas situaciones son denunciadas ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero como denuncia, para que el patrono ponga más atención en la problemática que se le presenta y en el incumplimiento de la ley en materia de salud y seguridad, así como de prevención de accidentes de trabajo,

pero que esa denuncia no representa el hecho de que el trabajador desee dar por terminada la relación de trabajo, sino más bien, por medidas de prevención, en resguardo de su trabajo.

Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran, lo cual tiene relación con el análisis del anterior inciso.

Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66, cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste para el desempeño del puesto al que fue promovido.

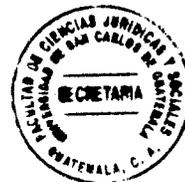
Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

Esta causa es muy frecuentemente invocada, y cabe en este espacio hacer el análisis de que cuando el patrono decide trasladar de puesto o de lugar de trabajo a un trabajador, éste puede interpretar que el patrono ya no desea sus servicios, y puede darse por despedido indirectamente, sin embargo, en otras legislaciones, se encuentra normada la movilidad laboral, es decir, la conveniencia o no de la institución, centro de trabajo o empresa de que el trabajador realice determinado trabajo en determinado lugar, no precisamente en el lugar en que fuera contratado, como por ejemplo, de la expansión de sucursales en la república, y la necesidad de que por la experiencia el trabajador sea trasladado a otro lugar de la república, que puede referirse a un ascenso



o aumento de salario, pero que cuando el trabajador no desea, puede invocar esta causal para darse por despedido indirectamente, lo cual podría ser objeto de análisis, si se debe interpretar de esa manera o no.





CAPÍTULO II

2. Instituciones esenciales del derecho colectivo de trabajo

2.1. Aspectos considerativos

Dentro de las relaciones que se suscitan entre un grupo de trabajadores con un patrono, el derecho de trabajo debe ser considerado desde la óptica integral en el sentido de la afectación que causa para el grupo de trabajadores, y al final, pretende que a través de instituciones como la composición, el diálogo, la negociación, pueden ser resueltas las controversias que se plantean.

Normalmente, cuando se hace necesario resolver una controversia, es cuando ha sido consecuencia de un conflicto.

2.2. Definición de conflicto

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, lo define como "proviene de la voz conflictus, que tiene su origen en la palabra configere, que implica combatir, luchar, pelear". La palabra conflicto significa en términos generales, una divergencia, pleito, lucha, pelea, entre otros.

Se ha dicho entonces que, el hombre por la misma naturaleza es conflictivo, a raíz de que existen unos que poseen y otros que no, genera conflicto. En Artículo 377 del Código de Trabajo se señala que cuando en un lugar de trabajo se produzca una



cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

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

2.2.1. Naturaleza jurídica de los conflictos

Para Raúl Antonio Chicas Hernández "la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, además, tienen los conflictos de trabajo características propias, que por si mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales". El Profesor Mariano R. Tissebaum, citado por el Licenciado Chicas Hernández, expone las diferencias entre las contiendas en derecho civil y de derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia ya su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los de naturaleza extrínseca, son también dos. Estos cuatro adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo:

De naturaleza intrínseca: el mismo autor citado, establece que en el derecho civil se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes, en el derecho de trabajo, se establece lo relativo al hombre, la relación entre este con otros y que por lo tanto, la intervención y surgimiento, así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones, se justifica ampliamente en una posible contienda, porque no es lo mismo que se discuta derechos individuales, ya que en una colectividad adquiere mayor fuerza y atención la resolución de intereses laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.

De naturaleza extrínseca: Explica el mismo autor, que las repercusiones que tiene el conflicto hacia los demás de la colectividad, hacia la sociedad, también, son parte de los intereses individuales o personales, particulares, no puede estar separado uno de otro, y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.

2.2.2. Definición de conflicto colectivo de trabajo

Mario de la Cueva, sostiene al respecto que "son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

En el mismo sentido, Ernesto Krotoschin, expone que: "por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral".



Manuel Alonso García, establece por su lado que es: "toda situación jurídica que se produce a consecuencias de la alternación ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo".

2.2.3. Clases de conflictos colectivos de trabajo

De la Cueva, al respecto, dice que "Conflicto colectivo de trabajo, lo constituye como la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión, o supresión de las condiciones generales del trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso, se afecte el interés profesional que representan los sindicatos".

Respecto a la clasificación de los conflictos de trabajo, y los conflictos colectivos de trabajo, existen diversidad de criterios de distintos autores que ha podido recoger el autor, sin embargo, es prudente describir la clasificación que hace Tissembaun, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, que ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo, en la primera, adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo, que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado. Poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. Estos pueden ser de dos especies:

El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.

El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

Otra categoría o clasificación es la de los inter sindicales, los que a su vez son colectivos o no colectivos. Los primeros, están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las organizaciones obreras diversas, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencian por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda. En resumen de lo anterior, se establecen lo siguiente:

Controversias obrero patronales que se subdividen en: Controversias de derecho que pueden ser, individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal. Las colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional.

Controversias de interés: Que son colectivas y también se refieren a una categoría profesional.

Controversias inter sindicales: Que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

Controversias que surgen entre la Asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.

Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado.

2.3. Los sindicatos

Por encabezar una marcha para exigir una jornada laboral de ocho horas, ocho

dirigentes sindicales fueron asesinados por la Policía en Chicago, Estados Unidos el uno de mayo de 1886 a los caídos se les llamó los mártires de Chicago y en memoria de su muerte se instituyó el día internacional del trabajo.

En Guatemala el movimiento sindical está vigente desde hace más de un siglo y sigue en vigor después de pasar por difíciles etapas de persecución y exterminio, sus dirigentes afirman que la jornada laboral de ocho horas de trabajo se está perdiendo y que se extiende a entre 10 y 12 horas día del Trabajo.

En 1886 nace el movimiento sindical los obreros de Chicago, Estados Unidos, por lo que inicia un movimiento para lograr la reducción de la jornada laboral a ocho horas esto fue en la fecha antes citada, ocho personas mueren a manos de la Policía durante *una manifestación*.

El sindicalismo en Guatemala y las conquistas obreras se inician a partir de 1920 durante el gobierno de Carlos Herrera es en esta época que se registran las primeras protestas y se consigue la jornada laboral de ocho horas en 1931, Jorge Ubico toma el poder y procede a la destrucción de los sindicatos, esta práctica resurge con la Revolución de 1944 a partir de ese año cobra auge, los trabajadores y campesinos son considerados un motor de la revolución en 1954, Castillo Armas decreta ilegales los sindicatos y los dirigentes son acusados de comunistas, en la década del 70 vuelve a resurgir en los años 80 queda envuelto en el conflicto armado con decenas de mártires y virtualmente desaparece se pierde una generación de dirigentes a partir de la firma de la paz en el año 1996 se inicia su era actual.

El Artículo 206 del Código de Trabajo se refiere a que "...sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.



Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y laborales se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los que no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos sean urbanos o campesinos".

Constituyen por lo tanto, la conformación de grupos de trabajadores en asociaciones profesionales que intervienen en la resolución de los conflictos que se generan en una empresa o centro de producción determinado, pueden ser negociados o conciliados a través de asociaciones de trabajadores, por grupos coaligados, es decir por grupos de trabajadores, que no se encuentran conformados en sindicato propiamente dicho, porque al conformarse como tales, deben reunir determinados requisitos que se exige en la ley y que se verá más adelante.

Las actividades que realizan los sindicatos, son muy variadas éstas van desde que misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de democracia y contribución a la justicia.

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: "Son actividades de los sindicatos:

Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el artículo 374 de este Código; Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.

Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.



Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo, las que para su funcionamiento sean debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.

En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes".

Para la conformación de un sindicato, conforme el Artículo 216 del mismo cuerpo legal, se necesita de la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos, pudiendo iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 217 del código de trabajo establece las actividades que pueden realizar los sindicatos, dentro de las cuales se encuentran:

Celebrar sesiones para elegir Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales.

Celebrar sesiones de estos órganos y de la Asamblea General o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos.

Realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos y su inscripción; Deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona; En la conformación de un sindicato, los trabajadores no pueden ser despedidos, gozando del derecho de inamovilidad; Son personas jurídicas, capaces



de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase; y Pueden adquirir toda clase de bienes muebles, inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados".

2.4. Las instituciones de la huelga y el paro

La huelga conforme el Artículo 239 del Código de Trabajo es "... la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sanción de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades. Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238 del Código de Trabajo".

Dicha institución constituye también, el resultado de la generación de un conflicto colectivo que no tuvo éxito en cuanto a la intervención de las partes, para una posible conciliación o acuerdo.

Respecto al paro, como lo regula el Artículo 245 del Código de Trabajo es "... la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare".

2.5. Las instituciones del arreglo directo y la vía directa

Como lo establece Raúl Antonio Chicas Hernández al referirse al tema, "La doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.

En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o un Convenio Colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares bajo pena de nulidad ipso jure.

De acuerdo con nuestra legislación, como definición de negociación en la vía directa formulo la siguiente: "Negociación en la vía directa es el procedimiento de auto composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad referéndum o en definitiva, un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o un Convenio Colectivo".⁷

El Artículo 374 señala que "... patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo,

⁷Ob. Cit; Pág. 98.



compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible...".

El artículo 375 del mismo cuerpo legal indica: "... Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado, y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posterior a su firma. La remisión lo harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. La inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que proejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado...".

2.6. El contrato colectivo

También llamado convenio colectivo de trabajo, es un tipo de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, encaso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.



Así mismo puede regular todos los aspectos de la relación laboral salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores o representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, entre otros.

Este tipo de contrato de trabajo, se aplica a todos los trabajadores del ámbito de empresa o actividad determinada, aunque no estén afiliados al sindicato, en los casos del contrato colectivo de trabajo que abarcan un oficio o una actividad determinada suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran asociados a las organizaciones de empleadores del contrato colectivo de trabajo.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorar más el sueldo, descansos, entre otros pero no puede estipular condiciones más desfavorables para el trabajador como las licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos; así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores. Por ello, en el ordenamiento jurídico los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general leyes o reglamentos.

Ésta es una institución propia del derecho colectivo de trabajo. Guillermo Cabanellas expone que contrato colectivo de trabajo es: "El suscrito con uno o más patronos por una entidad laboral, esto es por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados. Alejandro Gallar Folch manifiesta que contrato de trabajo colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante

patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución que satisfaga a éste último".

El Artículo 38 del Código de Trabajo, establece que: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos perciba en la misma forma".

En base a lo explicado anteriormente se puede extraer que, el contrato colectivo de trabajo debe contener como requisitos mínimos, los siguientes:

- a. Las partes que lo celebran;
- b. Intensidad del trabajo que deba prestarse;
- c. Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por precio alzado;
- d. Jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse;
- e. Remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra u otro criterio que servirá de base para su cálculo;
- f. Forma, tiempo y lugar de pago del salario;
- g. Sitio o lugar donde deberá prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- h. Las estipulaciones especiales que las partes convengan; y



- i. Lugar y fecha de la celebración del contrato y la firma de las partes contratantes o de sus representantes legales.

Dentro de las características del contrato colectivo, según la ley se pueden citar las siguientes:

Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos;

El sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas;

Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo;

El salario debe ajustarse en el contrato colectivo en forma individual;

El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato;

No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo; y

La coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.

Conforme el Artículo 39 del Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo para que exista es obligación celebrarse por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General del Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o renovación. La omisión de lo anterior, daría lugar a que el mismo sindicato o sindicatos de trabajadores, queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.



El Artículo 40 del Código de Trabajo, en cuanto a los requisitos de fondo, indica los siguientes:

Nombre completo de las partes que lo celebran;

Señalamiento de los documentos con los cuales las partes acreditan su personería;

La empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque; y

Las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo o sea las contenidas en el Artículo 29 del Código de Trabajo.

2.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 del Código de Trabajo inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

El Artículo 51 estipula lo relativo a la obligatoriedad del patrono a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, con el sindicato que lo solicite.



Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

Las partes que lo suscriben.

Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción determinado.

Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción conforme lo establece el artículo 50 del Código de Trabajo.

Dentro del contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, conforme los Artículos 49 y 53 del Código de Trabajo, son los siguientes:

Las clases de pactos, de profesiones, de oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.

Contiene las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o de sus representantes.

En cuanto a su duración, de conformidad con el Artículo 50 literal b) del Código de Trabajo, indica que la duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes.

Es señalar que con relación a la denuncia de los pactos colectivos, el Artículo 53 del Código de Trabajo indica que: "La denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores sindicatos, en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado



y señalado en el pacto, y por lo tanto, acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de la vigencia fijada. En cuanto a sus efectos, éstos se producen cuando no se denuncia, conforme la legislación, se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia.

2.7.1. Clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo

El Artículo 54 del Código de Trabajo se refiere a que para que el pacto colectivo extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

- a) Que se haga constar por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud requerida en el inciso d);
- b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a sus servicios las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas.
- c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate.
- d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que si el organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c) debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación



en la república, con cediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto.

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de éstos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de éste inciso, cuando se presenta una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se práctico la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez, transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior".



CAPÍTULO III

3. La función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las relaciones entre patronos y trabajadores

3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944, marcó un cambio en materia de trabajo la legislación laboral se emitió para responder a un nuevo campo jurídico el derecho del trabajo haciendo necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Con este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinándose sus funciones y atribuciones. Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyó el de economía y trabajo también encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio; la promulgación del primer código de trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación, así como su nombre, fue creado el ocho de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del



Decreto antes citado, que cobró vigencia el uno de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció "... El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo dos de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso: "... El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el quince de octubre de 1956. Es indudable que el Congreso de la República nombro al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, el 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo establece como parte de la organización administrativa de trabajo, la existencia y funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se constituye como el ente ejecutor del Estado de las políticas en materia de trabajo y de previsión social.

Esta institución, es la que goza de mayor representatividad en el desenvolvimiento y ejecución de las normas laborales por parte del Estado. El Artículo 274 del Código de



Trabajo al respecto indica: "... 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. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos..."

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la actualidad no ha jugado un papel fundamental en garantizar a los trabajadores sus derechos frente a los patronos, y eso tiene su razón de ser, puesto que al gobierno han llegado grupos de poder que pertenecen a un determinado sector de la población que no lo son los trabajadores, y en esa virtud, es lógico suponer que los intereses que deben preservarse y velar por su estricto cumplimiento no son amparados precisamente por esta entidad, sino que el trabajador no solamente pensando en éste en forma individual, sino colectivamente, no es parte de los fines de protección de esta institución.

A pesar de lo anterior, cumple con responsabilidades internacionales, por cuanto comparece anualmente a Ginebra, Suiza a las asambleas de los Estados que forman parte de la Organización Internacional de Trabajo O.I.T.

Por otro lado, conviene hacer la reflexión respecto a la función que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en materia de dar cumplimiento a los compromisos internacionales, y de tal suerte que respecto a los convenios internacionales de trabajo, que en un buen porcentaje han sido ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala, y que dos de ellos se analizan en el presente trabajo, no son conocidos por la colectividad, mucho menos por el sector de trabajadores, lo cual permite inferir que estos derechos no podrían ser alegados en su momento por los trabajadores, puesto que no los conocen, cosa distinta sucede en el caso de los trabajadores organizados,



que podría decirse se mantienen en un constante estudio y que de alguna manera, participan en las asambleas de la Organización Internacional del Trabajo, como delegación de la parte laboral o de los trabajadores.

El Ministerio no ha brindado la asesoría y acuerpamiento necesario para las organizaciones de trabajadores, es decir los trabajadores no cuentan con el apoyo y protección de esta institución, y es vista como una entidad más del gobierno que en determinado momento responde a intereses propios del mismo.

También es de hacer notar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no juega ni siquiera el papel de conciliador entre las relaciones que se suscitan derivado del trabajo, la muestra más clara, es el hecho de las integraciones de las comisiones paritarias para discutir el salario mínimo.

Así también, no se tiene conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social juegue un papel preponderante en la vigilancia de las responsabilidades que le corresponden tanto a patronos como trabajadores, y su carta de presentación y amortiguamiento resulta ser la inspección General de Trabajo.

3.1.1. Integración y organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente se encuentra conformado por las siguientes dependencias:

El Departamento Administrativo de Trabajo.

Inspección General de Trabajo.



Comisión Nacional del Salario.

Las demás dependencias que determinen el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

3.2. La Inspección General de Trabajo

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se encuentra conformada por inspectores y trabajadores sociales, quienes tienen como objetivo fundamental velar porque los patronos y trabajadores, así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos, los pactos colectivos suscritos entre estos, los reglamentos, leyes de trabajo que rige las relaciones laborales entre unos y otros.

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

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen los Inspectores de Trabajo, encuentran:

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

Esta actividad no se realiza de oficio, sino comúnmente la visita a centros o lugares de



trabajo, las realizan tomando en cuenta las denuncias que se plantean por los propios trabajadores. Esto es muy importante, si se considera que éste difícilmente va a denunciar a su patrono porque se le están violentando sus derechos fundamentales cambiando sus condiciones de trabajo. Lo común en la realidad resulta que el trabajador no denuncie lo que está sucediendo, puesto que de esa forma, permitiría continuar con el trabajo que desarrolla, y no enfiar las cantidades de desempleados que existen actualmente en el país.

Respecto a las visitas por la noche, resulta improbable que realicen estas actividades fuera de sus horarios, y en el trabajo de campo desarrollado, se ha evidenciado que no existe una mística de servicio por parte de la mayoría de los Inspectores de Trabajo, la forma en que se encuentra estructurado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no permite que se mejoren las condiciones de trabajo de éstos y mucho menos de los trabajadores.

Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán *revisarse previamente con la autorización del Tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.*

Respecto a este punto, conviene hacer la reflexión respecto a la intervención que tienen normalmente los inspectores de trabajo, cuando examinan libro de salarios, planillas, constancias de pago, y fundamentalmente, si el patrono al cumplir los requisitos legales, está al día en sus aportaciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así también si los trabajadores que laboran en dicho lugar, se encuentran registrados ante el seguro social. Estas revisiones se suscitan normalmente cuando existe alguna denuncia y que motivado o ello, se procede a investigar todo lo demás, es decir, que llegan por una denuncia y sobre ella, también hacen otro tipo de investigaciones, tal como lo faculta este inciso.



En el caso de la revisión de libros de contabilidad, se investigó y se informó que respecto de este tema los entrevistados no han tenido experiencia alguna, es decir, nunca han solicitado autorización del juez o tribunal para que procedan a revisar libros de contabilidad, y ello conlleva el hecho de que el trabajador denuncie que no ha pagado salarios, y el patrono manifieste que no lo hace porque se encuentra insolvente o no puede hacerlo por no tener fondos, comúnmente esto da lugar a que al trabajador se le aconseje que continúe el proceso judicial, luego de haber agotado el de carácter administrativo con la intervención del inspector de trabajo.

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

Este tema es muy complejo, puesto que las formas de revisión y acontecimientos que se señalan con anterioridad se derivan normalmente de una denuncia que se plantea por cualquier trabajador, de tal suerte que de la investigación que se realizó se señaló que los extremos de tener que acudir a las autoridades o agentes de policía en auxilio para realizar su trabajo, no ha sucedido y que esto pasa cuando la empresa no abre o se tenga conocimiento que salieron del país los dueños, como sucede en el caso de las maquilas y los coreanos o chinos, que ese es el modus operandi de muchos de ellos.

Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo



en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Este tema es muy importante, y no necesita que los inspectores de trabajo, ya sea de oficio o por denuncia, se pueda lograr que en el ambiente de trabajo, éste se realice con condiciones higiénicas aceptables. A mi criterio, se debe tomar en consideración la importancia que tienen los reglamentos interiores de trabajo y de la supervisión que a través de ellos pueden hacer los trabajadores, que al final de cuentas, son los más interesados. Así también, a través de este cuerpo normativo, se puede establecer aspectos relevantes contenidos en los Convenios Internacionales de Trabajo, tal como se señalará más adelante de este trabajo, en relación al Convenio 8'1 y 161 de la O.I.T.

Así también, es de hacer notar que esta forma constituye una de las pocas, que se refieren a la intervención que debe tener la Inspección General de Trabajo en el tema de prevención.

Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

Lo anterior se refiere a la capacidad de conciliación que deben tener los inspectores de trabajo, y específicamente se refiere a la conciliación administrativa, que de acuerdo a la investigación realizada, es muy frecuente y que ha sido un éxito para ellos el hecho de que en muchos casos, con la primera citación administrativa que se le hace al patrono comúnmente, este se presenta y trata de solventar la situación. Existen otros, que aproximadamente pueden estimarse en un veinte por ciento, que no llegan a conciliarse y por lo tanto, en ese momento, se da por terminada la vía administrativa y



que faculta al trabajador para acudir a los tribunales de justicia.

El tema de iniciar la vía judicial puede resultar para el trabajador un perjuicio, no solamente económico, sino moral o psicológico, puesto que debido a como se encuentran los tribunales de trabajo, las audiencias se señalan a los tres meses aproximadamente de presentada la demanda, y ésta en sus fases previas, también el trabajador ha tenido que sufrir, principalmente el aspecto económico, puesto que debe ir auxiliada de un abogado no necesariamente ya que al trabajador le resultaría muy oneroso.

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

Este tema es muy especial, por cuanto, en primer lugar, se tiene conocimiento que no es común, y por el otro, el hecho de que para la práctica de estas diligencias, es condición que se realicen por peritos o técnicos en la materia de que se trate, y debido a ello, es lógico suponer que los Inspectores de Trabajo no se encuentran en capacidad para realizar estas actividades que les son encomendadas.

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

Este aspecto es muy difícil de que se cumpla, si se toma en consideración que realizan visitas, comúnmente por petición de parte, a través de denuncia, y en el tema de la colocación de avisos, de una cartelera informativa, en muchos centros de trabajo, se puede observar que las condiciones en que prestan sus servicios son muy limitadas, y posiblemente no existe lugar donde colocar una cartelera por ejemplo, o colocar avisos de las disposiciones legales. En este caso, también, es importante señalar que el



Reglamento Interior de Trabajo, que rige las condiciones en que se realiza el mismo, debe contener todos estos aspectos legales que el patrono le proporcione un ejemplar a cada uno de los trabajadores, de buena manera, podría ser de beneficio para éstos.

Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

Si existiera una conciencia respecto del carácter tutelar de las leyes de trabajo, las circunstancias anteriormente mencionadas de colaboración entre autoridades de trabajo, no tendrían que ser difíciles.

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.

Este aspecto, constituye una ventaja para la función que realizan, y que de alguna manera, es parte de las funciones que debe realizar de manera conciente y con efectividad.

Las actas que se hacen, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Las actas que se suscriban ante los inspectores de trabajo, tienen validez, y podrían ser de utilidad para los patronos o trabajadores, para la continuación de algún juicio posterior. Comúnmente se hacen actas cuando se ha realizado una conciliación, y éstas sirven de título ejecutivo para los trabajadores, cuando ha existido incumplimiento legal, comúnmente esto sucede por parte del patrono.

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



informes que rindan, que acepten dadas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitar y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aun después de haber dejado al servicio y se refiere a la forma en que intervienen, del tipo de institución o centro de trabajo en el que realizan la inspección y que tenga relación con datos o secretos industriales o comerciales que por razón de su cargo, hayan tenido oportunidad de conocer, tienen como lo dice el inciso, la prohibición de divulgar, además les queda prohibido recibir sobornos, dádivas, y que esto puede conducir a que se endurezca procedimiento penal en su contra, o bien se le impondrán también en todo caso, responsabilidades civiles.

Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Esta circunstancia ha sido muy discutida y estriba en que queda a prudente criterio del



inspector cuando realiza una visita y fccióna el acta, dejando las denominadas prevenciones, la fecha de cumplimiento obligatorio del patrono para que ajuste a derecho lo que el inspector haya encontrado puede oscilar entre ocho días y cuarenta días más y es aquí en donde se ha sabido de que se prestan los inspectores a sobornos o dádivas.



CAPÍTULO IV

4. La verificación obligatoria de las condiciones de trabajo que debe efectuar inspección general de trabajo y los sindicatos a través de las normas que rige reglamento interior de trabajo

4.1. El reglamento interior de trabajo

Este normativo es otra de las instituciones propias del derecho de trabajo, que pueden ser aplicables tanto en el ámbito individual como colectivo, puesto que pretende regir condiciones generales de trabajo entre patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo.

4.1.1. Definición

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio establece como reglamento a: "Toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que sobre una materia y a falta de la ley o para complementarla, dicta el poder administrativo. Según la autoridad que lo promulga, se está ante norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando".

Así también preceptúa que: "toda norma reguladora de las condiciones en que se ha de desempeñar un determinado trabajo, constituye una reglamentación del mismo, ya provenga de una disposición legal, de un convenio colectivo, de un estatuto, pero en

general, con la denominación del epígrafe, se hace alusión a los llamados reglamentos de taller, de empresa, interiores de trabajo o interiores de taller, los cuales unas veces son determinados por la voluntad patronal dentro de los cauces que la ley permite, y otras por acuerdo entre los patronos y los representantes o delegados de los propios trabajadores".⁸

Además de lo antes indicado pueden considerarse en igual o similar circunstancia de la forma en que se encuentran los reglamentos administrativos, pues, ambos establecen un conjunto de disposiciones obligatorias para las partes en el desarrollo de una actividad otra bajo, en un establecimiento, empresa e institución.

En términos del derecho administrativo, es considerado como fuente de derecho; como dice el tratadista Maynez, citado por el Licenciado Hugo Calderón, respecto que: "Las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales. De manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias".⁹

Es la norma elaborada por el patrono de acuerdo con los intereses de su empresa y la legislación laboral vigente, en la que se establecen las condiciones de acatamiento general sobre condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias.

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

⁸Ibid. Pág 345

⁹Cruz, Enrique Guillermo. **Reglamentos de reglamentos**. www.goesiuridica.com.html.(26-08-07).



4.2. Definición legal de reglamento interior de trabajo

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

4.3. Contenido del reglamento interior de trabajo

Entre las principales actividades que debe normar un reglamento, se encuentran:

Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento;

Normas relacionadas con las jornadas;

Principios relacionados con los salarios;

Medidas de seguridad y salud social;

Permisos, licencias; y

Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

En general, lo que al respecto establece el Artículo 60 del código de trabajo es que "...comprende las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena



marcha de la empresa, las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además debe contener: Las horas de entrada y salida de los trabajador, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada; el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan; el lugar, día y hora de pago; las disposiciones disciplinarias y procedimiento.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa; la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique; tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el reglamento respectivo; La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento reclamos en general y la manera de formular unas y otros; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo..."

Por último, conviene hacer mención de lo que estipula el Artículo 58 del código de trabajo que "...todo patrón que ocupe permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo..."



4.4. Normas internacionales en materia de Inspección de Trabajo aplicado a los Reglamentos Interiores de Trabajo

4.4.1 Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio

Este convenio data de 1947, y está vigente en Guatemala donde comprende en su contenido las siguientes partes: parte I. Inspección del Trabajo en la Industria, parte II. Inspección del Trabajo en el Comercio, Parte III. Disposiciones Diversas, Parte IV. Disposiciones Finales. Dentro de la exposición de motivos para la creación de este convenio, se encuentran: "Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Inspección del Trabajo".

Se puede decir que para el caso de Guatemala, existe un sistema de inspección de trabajo, aunque este no sea funcional, tomando en consideración, que comúnmente los inspectores de trabajo, se constituyen a visitas a centros o lugares de trabajo, en atención a una denuncia que plantea el trabajador, sin embargo, como ya se ha dicho, es muy difícil que el trabajador acuda fácilmente a interponer una denuncia, puesto que corre el riesgo de que sea despedido, ya que muchas situaciones de violaciones a derechos fundamentales, han quedado impunes.



Se tomó en consideración la dependencia en referencia en los establecimientos industriales, puesto que es en este sector en donde frecuentemente puede observarse que no existen reglamentos interiores de trabajo y por lo tanto, existen condiciones inadecuadas en que los trabajadores o trabajadoras realizan su labor, tal como sucede por ejemplo, en el caso de las maquilas.

El sistema de inspección de trabajo se aplicará a los centros de trabajo por parte de los inspectores que estén encargados para que cumplan con las disposiciones legales con relación a la protección de las condiciones de trabajo de los trabajadores velando por el cumplimiento de todo lo relativo a las condiciones de trabajo y su protección, las horas de trabajo, higiene, bienestar, trabajo de menores. Es importante señalar que todas estas condiciones se deben efectuar a través de una inspección, que debe estar sujeta a un Reglamento Interior de Trabajo.

Además, debe vigilar y controlar en forma permanente, ésta no debe solamente circunscribirse a un sólo sector industrial, sino que a otros servicios gubernamentales públicos privados, así también a la colaboración que debe existir entre autoridades que velan por estos aspectos, tal como sucede por ejemplo, con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

A el personal se le debe garantizar la estabilidad de empleo e independizarlos de los cambios de gobierno, ya que si se analiza lo que sucede en la actualidad con el nombramiento de los inspectores de trabajo, en primer lugar no se logró adquirir información oficial respecto al salario que devengan los inspectores, pero los mismos, extraoficialmente se sabe que oscilan entre cuatro mil y cinco mil quetzales. A pesar de que dentro de los requisitos no se exige que sean abogados y notarios, si se toma en cuenta la amistad o el compadrazgo. Por lo que no existe un sistema de oposición para optar a dichos puestos, de tal suerte, que cuando se realizan cambios de gobierno, los inspectores de trabajo son cambiados comúnmente, es decir, destituidos.



A reserva de las condiciones que la legislación nacional sujete será la encargada de la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomando únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. En cuanto a este tema, es de hacer notar que no existe un sistema de selección y oposición para emplear a inspectores de trabajo. En el caso de Guatemala no se busca la persona para el puesto, sino el puesto para la persona, y de esa manera la situación de la funcionalidad de la existencia de los inspectores de trabajo y el verdadero cumplimiento de sus atribuciones no podrían responder a las necesidades de los trabajadores.

Con relación a la igualdad de géneros para formar parte en el personal de inspección de trabajo, es de hacer notar, que en las visitas que se realizaron, se observó, a falta de información oficial que se pudiera recabar, que existen más hombres que mujeres, al frente de las inspección de trabajo, lo cual permite inferir que existe una forma de discriminar a la mujer, quizá se deba, al tipo de trabajo y a las actividades que en un momento dado deban realizar, por ejemplo, hacer visitas de noche, ingresar acompañados de las autoridades de policía en determinado momento, y otras circunstancias, que para las mujeres, pudieran haber sido considerado inadecuados.

La inspección de trabajo dicta medidas necesarias para la colaboración de peritos y técnicos calificados, éste aspecto no ha sido contemplado aun por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que dentro de las atribuciones de los Inspectores de Trabajo, están tomar muestras para análisis, circunstancia que no compete a éstos, sino a peritos o técnicos en la materia, razón por la que éste podría ser considerado como una debilidad que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que al final de cuentas, produce perjuicios a los trabajadores.

Es innegable para la colectividad, que el Estado se encuentra carente de recursos, y en el caso de los inspectores de trabajo no sería la excepción, a pesar de que no se pudo obtener información oficial del número de inspectores que laboran para la ciudad

capital, al momento de las visitas, se pudieron observar aproximadamente de diez a quince de ellos, y estos para cubrir toda la ciudad capital, y sus municipios, no podría suponerse que son suficientes para dar cumplimiento a dicha tarea, siendo necesario su incremento; sin embargo, esto no es posible, derivado a la falta de recursos presupuestarios que tiene el Estado, y que esto no sólo obedece a lo que sucede en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sino también a otras instituciones del Estado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como encargado de los inspectores, debe proporcionarles oficinas adecuadas, medios de transporte e hacer el reembolso de gastos imprevistos en sus funciones, algo que se pudo constatar que no es cierto ya *que estos han tenido gastos imprevistos que nunca se les reembolsaron.*

En cuanto a las visitas nocturnas, casi no se realizan, por no decir, que no se hacen, tomando en cuenta el horario que tienen los inspectores de trabajo. Así también, es discutible el hecho de que quieran ingresar a un establecimiento en horas de la noche sin autorización del patrono, puesto que en ese sentido se estaría incurriendo en una ilegalidad, un delito, que para ello, tiene que contar con autorización de juez competente, y el ingreso debe ser de seis de la mañana a seis de la tarde, tal como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los inspectores del trabajo están facultados para ordenar que se eliminen los defectos observados en las instalaciones en los métodos de trabajo que constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. Las modificaciones en la instalación deben ser dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud seguridad de los trabajadores a la adopción de medidas de aplicación inmediata, encaso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

Los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional se deben de hacer de conocimiento a la inspección de trabajo es de hacer notar que ninguna de ambas se



cumple para el caso de la realidad nacional. Estas se refieren a aspectos preventivos, en cuanto a la primera en análisis, y a aspectos de determinación y control, en el segundo de los casos.

Se prohíbe que los inspectores de trabajo tengan interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; este aspecto se hace muy difícil de cumplir, si se toma en consideración lo que sucede en la realidad, con las visitas que hacen los inspectores de trabajo, motivados por una denuncia, cuando el trabajador efectivamente se atreve a hacerlo. Al preguntársele a un inspector sobre esto, indicó que respetan mucho la secretividad de quién denunció y en base a las facultades legales que se le confieren, en cuanto a realizar visitas de oficio, omiten señalarle al patrono o empleador sobre quien interpuso la denuncia, pero eso si las circunstancias así se tornan.

El incumplimiento a la vigilancia o fiscalización de oficio por parte de estos no se tiene enmarcado en la legislación nacional a qué clase de procedimiento judicial, se ve involucrada una persona cuando ha mostrado negligencia en la observancia de las disposiciones legales y que ha prevenido el inspector de trabajo, por lo que la norma podría ser vigente pero no positiva.

Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades estos informes se redactarán en la forma que prescriban las autoridades, éstas contendrán las disposiciones que la autoridad considere pertinentes e igual en tiempo que este podrá ser en intervalos que no exceda de un año.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo deberá mantener un



sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

4.4.2. Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo

Este Convenio, se refiere a los servicios de salud en el trabajo, y data de 1985, siendo ratificado por el Estado de Guatemala, en 1989. Dentro de la exposición de motivos, se encuentra: "Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución.

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la Recomendación sobre la Protección de la Salud de los Trabajadores, 1953, la Recomendación sobre los Servicios de Medicina del Trabajo 1g5g, el Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, de 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985'.



La función principal es tratar los asuntos relacionados con la salud en el trabajo y en forma preventiva, así también, se refiere a la actividad que debe realizar en el caso de Guatemala, como autoridad competente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Todo miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo que se comprometa a establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Todo miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios y normar la necesidad que se adopten políticas de constante revisión en esta materia, y no importa la clase o actividad que realicen los centros de trabajo para que sean objeto de fiscalización, en el caso de Guatemala, por parte de la Inspección General de Trabajo.

La responsabilidad del empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores, quienes emplea participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo. La Inspección General de Trabajo es fundamental para hacerlos valer, a través del estricto cumplimiento en los centros o lugares de trabajo, de un Reglamento Interior de Trabajo, que no sólo prevenga sino que atienda los posibles accidentes de trabajo que pudieran surgir, que no solamente en esta situación podría ser de beneficio para los trabajadores, sino incluso para la parte patronal.

El carácter de las normas es que exista una forma de conciliar teniendo como meta fundamental la salud en el trabajo y también la seguridad, y esto puede producir si se contará con una política estatal que debe ejecutar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así también, una estricta vigilancia del cumplimiento de las normas mínimas en materia de salud y generalmente, de las condiciones de trabajo de los trabajadores, así también de la importancia de que exista en todo centro de trabajo o en donde existan



más de dos trabajadores que realicen actividades laborales, un reglamento interior de trabajo.

El personal que preste servicios de salud en el trabajo debe gozar de independencia profesional, y debe considerarse que una forma de contar con servicios de salud, estableciendo una clínica médica, pero en ese sentido, a juicio de quien escribe, el concepto salud, se circunscribe a un aspecto solamente, y no abarcaría todo lo que corresponde a la seguridad, por lo que debe ser un poco más amplio el concepto y de esa forma atendible para tomarse en consideración, a manera que el ambiente de trabajo en que se encuentran no sólo los trabajadores sino que los patronos, sea agradable y esa forma agradable, puede ser atendida a través de que gocen de buena salud y seguridad.

Es importante resaltar que comúnmente cuando un trabajador se enferma, no se sabe por qué razón, sólo se sabe que está enfermo; sin embargo, estas normas más allá de una atención de ausencia, sino de que se indague sobre posibles contaminaciones o riesgos que puedan suscitarse para otros trabajadores, y se prevengan, efectivamente, ese es el fin de estas normas, prevenir.

Es evidente que la vigilancia en materia de salud, puede ser competencia de personeros del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, sin embargo, tomando en consideración las funciones de la Inspección General de Trabajo, corresponde también a estos la labor de fiscalización y no solo en materia de salud y seguridad, sino también en otras áreas que tengan relación con la forma en que se realizan las condiciones de trabajo de los trabajadores.



4.5. Precisar y regular las normas a que obligadamente se debe sujetar el patrono y trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo

4.5.1. Análisis social y laboral

Este estudio tiene que versar necesariamente a la importancia que tiene el Reglamento Interior de Trabajo, que sobre el mismo, se ha determinado que en muchos centros de trabajo o lugares de trabajo no se ha establecido y que de hecho se incumplen con una serie de preceptos legales, dentro de ellos, la obligatoriedad de contar con un reglamento interior de trabajo.

Por lo que se considera de gran importancia que en los centros de trabajo o lugares de trabajo, industriales o comerciales, públicos o privados, gubernamentales o no gubernamentales, cuenten con este instrumento, que ha cobrado una gran importancia en la actualidad, si se toma en consideración, el procedimiento para su creación, la obligada vigilancia del mismo y consecuente aprobación por parte de la Inspección General de Trabajo, así también, de la trascendencia que pudiera tener para los trabajadores incluso para los patronos, tomando en cuenta que constituye un cúmulo de aspectos normativos directos, específicos, que tienen relación con el trabajo o la actividad que se está realizando, no como sucede con las leyes de trabajo, que casi no se conocen por parte de la generalidad de los trabajadores, y que sólo en el caso del Código de Trabajo, se tiene conocimiento que existe, más no se todo su cuerpo normativo.

El Reglamento Interior de Trabajo, sirve para que tanto el patrono como las o los trabajadoras preceptúen previamente cuáles son las reglas que se deben seguir en el centro de trabajo, y las consecuencias que tiene su incumplimiento para cada uno. Y en



términos generales, esto es lo que más le interesa al trabajador, es decir que de saber cuáles son sus derechos y sus obligaciones, que también, deben establecerse en el mismo.

La importancia de este reglamento estriba también en el hecho de que debe ser aprobado por el órgano administrativo facultado para tal efecto, pero no como sucede actualmente, sino que este debe ser estudiado y ampliado en todo caso, para establecer en el mismo, de acuerdo a la naturaleza de la entidad, centro de trabajo, o lugar de trabajo, y que una mejor forma de que sea efectivo, y goce de una verdadera legitimidad, es el hecho de que el mismo se suscriba en presencia de patronos, trabajadores y el Inspector de Trabajo.

Aparte de la aprobación de la Inspección General de Trabajo, es menester que se tenga un control directo para fiscalizar el cumplimiento de los mismos, recordando que los inspectores tienen que dividirse por sectores, sin tener que esperar, tal como sucede en la mayoría de casos en la actualidad, de que se presente una denuncia, para poder presentarse o visitar el centro de trabajo al cual se refiere esta, sino que debe hacerlo de oficio y periódicamente, tal como lo preceptúa el convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

De lo anterior, para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, es menester tomaren consideración toda la normativa nacional e internacional en materia de intervención de la Inspección General de Trabajo, así como en materia de salud y seguridad en el trabajo, para que el mismo sea completo.

Por lo anterior, el reglamento en referencia, deben contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombre del centro de trabajo o razón social de la empresa en que se aplicará el reglamento;



2. Indicación precisa de la (s) actividad (es) a la (s) que se dedica la empresa;
3. Lugar donde deben prestar sus servicios los (as) trabajadores (as);
4. Jornadas de trabajo existentes en la empresa (diurna, nocturna); así como indicar si se trata de jornada acumulativa, fraccionada o continua;
5. Horarios, con indicación clara de los días que se laboran, las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para comidas, incluyendo los tiempos que se conceden dentro de la jornada para tomar refrigerios. Si existen diferentes horarios, deberá indicarse todos y cada uno por separado;
6. La forma de pago del salario y el lugar, día y hora en que se paga;
7. Incentivos salariales adicionales (en caso de que existan);
8. Normas relativas a salud ocupacional;
9. Normas sobre el trabajo de las mujeres y de los menores de edad;
10. Indicación de las personas que ejercen autoridad en la empresa, su competencia y ante quiénes deben presentarse las sugerencias, solicitudes, quejas y reclamos de los trabajadores; así como el procedimiento para su presentación y respuesta;
11. Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores a título de multa; y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado (a) y a los (as) compañeros (as)



que éste indique;

12. Procedimiento para conocer las denuncias sobre Acoso u Hostigamiento Sexual en la empresa; y
13. Las disposiciones sobre los siguientes temas, que son necesarios para una mejor administración del personal de cada empresa:
 - a) control de asistencia y puntualidad;
 - b) llegadas tardías
 - c) abandono del trabajo;
 - d) vacaciones;
 - e) aguinaldo; 0 tipos de contratos de trabajo vigentes en la empresa;
 - g) feriados;
 - h) día de descanso semanal.

4.6. Sectores de trabajadores que presentan los problemas de seguridad en el trabajo, falta de ventilación, falta de iluminación, etc.

Al establecer un análisis de la problemática en general que sufren los trabajadores, por problemas derivados de la falta de ventilación, iluminación, y consecuentemente hacinamiento, tomando en cuenta el número de denuncias que se plantearon ante la



Inspección General de Trabajo, y como producto también de las entrevistas realizadas a algunos inspectores, se ha podido comprobar, que es frecuente que esta problemática sea afrontada por los trabajadores que laboran en el sector industrial, específicamente las maquilas.

Al haber una observación en forma particular de las maquilas que funcionan en la zona siete del municipio de Mixco, calzada San Juan, se ha podido verificar que se convierten en grandes galeras en donde se ha establecido pequeñas oficinas, como para la administración y de allí estas sirven para colocar mesas que contienen una máquina y el trabajador o trabajadora, no le es posible moverse adecuadamente, es más no se cuenta con un lugar donde puedan descansar luego de largas jornadas de trabajo

Es notable el volumen de trabajadores que laboran en estos lugares, que si bien es cierto tal como lo indicaron los inspectores, a estas personas tienen un trabajo que les permite comer, las condiciones en que realizan su labor no son las más adecuadas, pero peor es que no tengan trabajo, y que estos empresarios busquen otros países para realizar la actividad de maquila.

Esta situación a pesar de que es lamentable, es la realidad, y tomando en cuenta ello, podría ponderarse los valores que deben sopesarse en relación al respeto de los derechos mínimos de los trabajadores, y tomar la decisión. El problema es mucho mayor si se toma en consideración lo que sucede con los altos índices de desempleo, y de la falta de oportunidades para las personas de acceder a un trabajo, y que en todo caso, aceptan las condiciones que se les estipula en el momento de que se realiza la contratación.

Por otro lado, a respuesta de algunos inspectores, mencionaron que uno de los sectores en donde más denuncias y consecuentemente más visitas han realizado es en el sector industrial, y específicamente en las maquilas, y que se dejan prevenciones, se



dan cumplimiento a unas y a otras no, se siguen procedimientos administrativos, pero la situación no varía, y en algunos casos, esta fiscalización, insistencia de que han hecho los inspectores, han denotado también en muchos casos, que los dueños extranjeros huyan del país sin hacer el pago de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, bajo el argumento de que las leyes laborales de Guatemala para los empresarios son muy difíciles de cumplir.

4.7. Cómo funciona al respecto la Inspección General de Trabajo

De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan 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. En el artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 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 denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo e integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público así como velar porque en el ámbito productivo, se



establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

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

Realizar verificaciones laborales, realizar verificaciones administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.

Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.

Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general, de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo, La Inspección General del Trabajo debe:



- a. Debe controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de la Seguridad Social, los contratos o Convenios Colectivos y demás normativas vigentes.
- b. Debe promover en los lugares de trabajo, la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal
- c. Debe investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
- d. debe promover de oficio, según la gravedad o inminencia de peligro y de acuerdo con las normas legales, la adopción inmediata de las disposiciones de higiene o seguridad pertinentes o la clausura de los locales o sectores afectados, o de determinadas máquinas, artefactos o equipos que ofrezcan peligros para la vida o integridad física del trabajador.

La Inspección General de Trabajo, funciona actualmente, en base fundamentalmente a las denuncias que se plantean, no tienen estipulado, a excepción de un manual, una política de supervisión o fiscalización periódica a las industrias, comercios, en general, a todo centro o lugar de trabajo, para verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

En base a lo anterior, es menester determinar la forma en que deben actuar los Inspectores de Trabajo y que básicamente son:

- a. Deben realizar fiscalizaciones o inspecciones de oficio y a petición de parte, como sucede con las denuncias;
- b. Los inspectores del trabajo deben estar facultados por la ley para tomar medidas de todo tipo, especialmente preventivas, y en ese sentido, tienen la obligación de

que en sus visitas, observar las condiciones en que los trabajadores realizan su labor y calificar si éstas se encuentran con defectos en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. Así también, deben velar porque el establecimiento tenga una iluminación adecuada, buena ventilación, y que no existe hacinamiento;

- c. Deben otorgarse facultades suficientes a los Inspectores de Trabajo, para promover acciones ante autoridad judicial o administrativa para que en base a un estudio técnico, se determine la necesidad de hacer modificaciones en las instalaciones de trabajo, dentro de un plazo determinado, y todas aquellas acciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores;
- d. Cuando considere que deben adoptarse medidas inmediatas, se le debe dar la facultad de acudir ante el Ministerio Público, para que se realicen, tomando en cuenta que existe peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores;
- e. Debe propiciar o promover, además de concienciar en los centros de trabajo mediante un plan anual de trabajo, la necesidad de que se cree un Reglamento Interior de Trabajo, el cual debe ser elaborado tanto por patronos como trabajadores, en presencia de inspectores de trabajo, en el que se podrán establecer las condiciones de trabajo inmediatas y específicas, lo cual servirá para que ambas partes, con reglas claras, realicen su labor; y
- f. Todas las medidas necesarias para que efectivamente la labor del Inspector de Trabajo, sea de fiscalización y que el Reglamento Interior de Trabajo, sea el instrumento o mecanismo adecuado para ejercer esa función en beneficio de

una colectividad.

4.8. Bases para una propuesta de reforma al Código de Trabajo

En base al desarrollo del trabajo de campo, bibliográfico y documental se puede determinar la importancia que tiene que se ajuste la función de la Inspección General de Trabajo, que como se describió obedece a verificar y en todo caso, sancionar, pero no de prevenir, siendo aspectos fundamentales que podrían ser considerados en beneficio de la clase trabajadora, y que permitiría ajustar normas contenidas en Convenios Internacionales de Trabajo, como el 81 y 161 que tienen relación con la función de la Inspección General de Trabajo y con la obligación de velar por la salud de los trabajadores fundamentalmente lo que puede verse reflejado en el anexo 1.

Es así, como es determinante que a través del Reglamento Interior de Trabajo, puede ser el camino para que patronos ajusten sus normas a las propias de la ley, y de esa manera contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en que laboran éstos.

Es por ello, que se propone ajustar no solamente las funciones de prevención, adicionando el Artículo 278 bis del Código de Trabajo, y establecer que corresponde también a la Inspección General de Trabajo, prevenir a través de acciones concretas y adopción de medidas tendientes en materia de trabajo y previsión social, para lo cual se crea la unidad de prevención de la Inspección General de Trabajo, que tendrá las funciones que se señalan de manera específica, fundamentalmente verificar a través de la Inspección continua que en los centros o lugares de trabajo cuenten con un reglamento interior y que éste se ajuste al marco normativo de las normas internacionales de trabajo, así como las nacionales en materia de salud y seguridad.



Adicionalmente, en el Artículo 57 del Código de Trabajo en el que se regulan los Reglamentos Interiores de Trabajo, adicionar el 60 bis, y establecer un marco normativo que regirá los reglamentos de trabajo, y que deberá comprender los siguientes aspectos:

- a) Que dentro de la exposición de motivos debe tomarse en consideración que corresponde al Estado de Guatemala velar porque las condiciones laborales de los trabajadores, se cumplan los preceptos mínimos necesarios equipararla desigualdad material o económica existente entre patronos y trabajadores, y sobre todo, debe tomar en consideración que en materia laboral, uno de los principios rectores de la política social y económica, es velar por la seguridad e higiene en el trabajo, siendo este el motor de desarrollo del país y el elemento humano es fundamental.
- b) En vista de lo anterior, consideramos que la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud y seguridad de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y que se hace evidente de que se puede desarrollar a través de la función que cumplen los Reglamentos Interiores de Trabajo, que establece la ley como obligación patronal de que debe existir en cualquier centro o lugar de trabajo, ya sea público o privado.
- c) Dentro de este marco general habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones y políticas del Estado, y poner de manifiesto su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en el país.
- d) Debe establecerse en materia de trabajo, una política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones del poder público dirigido a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el

nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, que bien puede desarrollarse a través de la verificación, creación, y fiscalización de los reglamentos interiores de trabajo.

- e) El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos del Estado y determinante en la política social y laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dentro del contenido de los reglamentos interiores de trabajo, el legislador, debe tomar en consideración lo siguiente:

Establecer un capítulo en el que regule el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquéllos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos

contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa.

Debe establecerse también, una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación los seguros, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y otros.

Se deberá regular en forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, siendo objeto de negociación en forma individual o a través de representantes de trabajadores con representantes de patronos y viceversa.

Debe regularse las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, tomando en cuenta aspectos contemplados en el Código de Salud, Ley de Protección al Consumidor y Usuario, Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y otras.

Debe contemplarse, lo que sucede en caso de incumplimiento de estas obligaciones, respecto a las responsabilidades y sanciones incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.



Debe también contemplarse para este control de la unidad de prevención con funciones específicas de supervisión, vigilancia, control, fiscalización y en todo caso sanción de los centros o lugares de trabajo que no cuenten aún con un reglamento interior de trabajo, así también, tendrá como fin primordial la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un presupuesto específico para dicho efecto.



CONCLUSIONES

1. En el sector industrial existe problemática de hacinamiento, falta de iluminación, ventilación, y que es evidente que en dichos lugares de trabajo, no se cuenta con el reglamento interior de trabajo ya que tiene poca aplicabilidad por la falta de verificación por parte de la Inspección General de Trabajo.
2. Existen normas internacionales como el Convenio 81 y 161 de la Organización Internacional de Trabajo que señalan aspectos fundamentales sobre la función de los Inspectores de Trabajo y de los aspectos de salud y seguridad, lo que implica que los mismos deben ajustarse a la realidad y a las disposiciones actuales, lo que no sucede en Guatemala por la falta de aplicación de éstos.
3. Hay incumplimiento en la conformación de los reglamentos interiores de trabajo debido a que no existe coercitividad por parte de los Inspectores de Trabajo.





RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del Organismo Ejecutivo deben propiciar los cambios legales o reglamentarios necesarios para que exista una verdadera tutela estatal a favor de los trabajadores en materia laboral.
2. El Estado de Guatemala, tiene la obligación de establecer una política laboral acorde a las realidades concretas, y ésta debe ser ejecutada fielmente por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. El Estado debe brindar certeza jurídica y dar estricto cumplimiento a los convenios internacionales suscritos en materia de legislación laboral y especialmente en lo referente a la verificación del cumplimiento de los reglamentos internacionales de trabajo.





ANEXOS



ANEXO 1

El trabajo de campo consistió en la realización de una entrevista a dos inspectores de trabajo y a personas que tenían la calidad de trabajadores que acudían a denunciar ante la Inspección General de Trabajo. Por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

Cuadro no. 1

Pregunta: ¿Considera que las denuncias de violaciones a derechos de trabajadores se ha incrementado en los últimos seis meses?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.01 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

En relación a la pregunta anterior, es evidente de que la mayoría de los entrevistados manifestaron que últimamente ha habido incremento en las denuncias, y consecuentemente, se han violentado derechos fundamentales de los trabajadores, y en este caso, la función de los Inspectores de Trabajo es esencial para que no solo se convierta en fiscalizador, sino en un agente preventivo, a través de la posibilidad de que se realicen visitas de oficio, mediante un plan anual de trabajo, lo cual se tiene conocimiento que no sucede así.



Cuadro no.2

¿Cree usted que la inspección general de trabajo cumple efectivamente la función de sancionar a patronos que violentan derechos fundamentales de trabajadores?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.02 | Si | 05 |
| | No | 15 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección de Trabajo. Septiembre año 2007.

de acuerdo a las respuestas anteriores, es evidente de que la mayoría de los entrevistados manifestaron que la Inspección General de Trabajo no cumple con sancionara los patronos en caso de violaciones a derechos de los trabajadores, y esto se debe entre otras cosas, a la situación de que muchas violaciones son invisibles, es decir, que los trabajadores no las denuncian, y en otros casos, que si presentan sus denuncias, los inspectores tienen que agotar un procedimiento administrativo, para que en caso de incumplimiento patronal, que de hecho así sucede, se le aconseje al trabajador que tiene que acudir a los tribunales de justicia, en donde como ya se tiene conocimiento, se atrasan los procesos y el trabajador, en todo caso, es el mayormente perjudicado. En general, no existe una política de protección laboral que emplee la Inspección General de Trabajo.



Cuadro no. 3

¿Cree usted que en todo centro o lugar de trabajo debe existir un reglamento que regule las condiciones de trabajo de los trabajadores?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.03 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Es evidente de que la totalidad de los entrevistados manifestaron que sí es necesario que exista un reglamento interior de trabajo, en opiniones diversas pero no contrarias, manifestaron que el Reglamento Interior de Trabajo, no tiene mucha relevancia en términos generales, pero que si efectivamente constituye un mecanismo, un instrumento de poder tanto para patronos como trabajadores, puesto que en él se regirán las reglas que observarán ambos para el desempeño de sus funciones, y que normalmente responden a las disposiciones legales existentes. Sin embargo, es evidente de que no se le ha dado ese poder que pudiera tener el Reglamento, y el mismo en todo caso, se ha convertido en un documento más que en muchos casos, es desconocido para el trabajador.

Cuadro no.4

¿Sabe de algún centro o lugar de trabajo que no se rija por medio de un reglamento interior de trabajo?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.04 | Si | 05 |
| | No | 15 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

De conformidad con la respuesta anterior, a mi criterio, fue muy arriesgada, tomando en cuenta que se trataba de inspectores de trabajo, un buen número, por lo que eso fue una de las razones por las que se pueden observar los resultados ya anotados. Es lógico suponer que existan muchos lugares de trabajo en donde no se de cumplimiento a contar con un Reglamento Interior de Trabajo, y uno de los entrevistados, citó como ejemplo, lo que sucede en el sector público, y la falta de estos reglamentos, a pesar de que para este caso, existe una Ley de Servicio Civil, pero no tendría relación con las disposiciones que se adopten, tomando en cuenta las leyes, para ejecutar el trabajo determinado en forma directa e inmediata, es decir, que el reglamento contiene aspectos muy específicos, y no como sucede con las demás disposiciones legales.



Cuadro no. 5

¿Sabe usted cuales son las sanciones para el patrono de no contar con un reglamento interior de trabajo?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.05 | Si | 05 |
| | No | 15 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

En cuanto a la respuesta anterior, cinco de los entrevistados manifestaron que si tenían conocimiento de las sanciones que se imponen a patronos que no cuenten con un reglamento, sin embargo, también hicieron ver que el hecho de que no cuenten con ello, no es consecuencia directa de la imposición de alguna sanción, sino que esta debe llevar un procedimiento, en cuanto a que se dejan prevenciones a los patronos que incumplen, para que en determinado plazo lo hagan, en caso contrario, se procederá a buscar esa sanción pero a través de un procedimiento administrativo.



Cuadro no. 6

¿Cree que la inspección general de trabajo incurre en error por falta de fiscalización de que en todo centro de trabajo no se cuente con un reglamento interior de trabajo?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.06 | Si | 05 |
| | No | 15 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

De acuerdo a la respuesta anterior, es evidente de que existe una falta de fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo, para la verificación y control del efectivo cumplimiento de las empresas para que tengan un Reglamento Interior de Trabajo, pero eso se debe a la forma de cómo se encuentra estructurada la institución y de las políticas que dirigen actualmente las autoridades, que constituyen barreras que no permiten que los inspectores en todo caso, cumplan con sus obligaciones a favor de los trabajadores. En la actualidad, solo se limitan a prácticamente leerlo y verificar que el mismo cumpla con las disposiciones legales, y registrarlo consecuentemente autorizarlo, pero no pueden incluir ningún aspecto que la misma ley lo prevé, lo cual perjudica a la clase trabajadora, siendo que de conformidad con el convenio 81 y 161 de la Organización Internacional del Trabajo, pudiera mejorarse, en cuanto a la intervención que deben tener los Inspectores de Trabajo en esta materia.



Cuadro no.7

¿Cree usted que la función de la inspección general de trabajo en la actualidad, se limita únicamente a verificar las denuncias, pero no a prevenir sobre las mismas?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.07 | Si | 15 |
| | No | 05 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007

La respuesta anterior, tiene relación con el cuadro número seis, por cuanto, en materia de denuncias, y consecuentemente, en verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales, como sucede en el caso de crear un Reglamento Interior de Trabajo, en los centros o lugares de trabajo, se debe únicamente a la forma en que se encuentra estructurada la Inspectoría de Trabajo, y las políticas actuales que limitan el libre ejercicio del Inspector de Trabajo, y que de alguna manera, trasciende a un incumplimiento por parte del Estado de las obligaciones internacionales que contrae a través de los Convenios Internacionales de Trabajo en materia de Inspección de Trabajo que se han aprobado y ratificado, como sucede con los convenios ya analizados en el desarrollo de este trabajo, y mientras la situación continúe de esa manera, no podría suponerse que en un corto plazo se pudiera mejorar las circunstancias en que se encuentran los trabajadores con relación a mejorar las condiciones de trabajo en que se desarrollan.



Cuadro no. 8

¿Cree que este defecto, se debe a como se encuentra regulada las funciones de la inspección general de trabajo en el código de trabajo?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.08 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Esta respuesta tiene relación con la anterior, por cuanto, tal como funciona en la actualidad la Inspección General de Trabajo constituye un obstáculo para que el trabajador pueda tener la protección que amerita por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Cuadro no. 9

¿Considera que la inspección general de trabajo también debe tener funciones de prevención?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.09 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Es importante tomar en consideración que dentro de las políticas que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es muy difícil encontrar las de prevención, siendo un tema importante que ha sido abordado en los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos laborales, emanados por la Organización Internacional del Trabajo; especialmente las formas de prevención se deben observar en materia de salud y seguridad, y que en el caso del Reglamento Interior de Trabajo, podría ser un instrumento de utilidad para que se establezcan las mismas.

Cuadro no. 10

¿Considera que debido a la falta de fiscalización de la inspección general de trabajo, se tiene conocimiento que los patronos incurren en perjuicio de los trabajadores cuando estos laboran en condiciones inhumanas?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.10 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Es importante denotar que existe una forma de fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo en los centros o lugares de trabajo, pero estos fundamentalmente se deben a las denuncias que se plantean. Por otro lado, en las visitas que realizan como producto de las denuncias, aprovechan, a realizar toda una serie de verificaciones en cuanto a determinar si el patrono ha dado cumplimiento a las disposiciones que como tal le correspondan. Proceden a dejar prevenciones y determinada fecha para el cumplimiento de las normas que no han sido observadas por parte de los patronos, y seguidamente encaso de incumplimiento se continua con un procedimiento administrativo, sin embargo, la fiscalización a mi criterio, debe ir más allá de la visita que realizan los inspectores de trabajo, por cuanto, esta debe ser periódica, por ejemplo, debe tener el fundamento o base sobre la cual se haya establecido una política gubernamental de protección a los derechos laborales.



Cuadro no. 11

¿Cree usted que el Código de Trabajo debe reformarse con el fin de ajustar las esenciales funciones de la inspección general de trabajo que no solo debe ser de verificar y en todo caso sancionar, sino de prevenir?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.11 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Es importante señalar que las respuestas de la totalidad de los entrevistados versaron sobre la necesidad de que debe reformarse el Código de Trabajo, a efecto de que se ajuste de manera real y efectiva, y especialmente que responda a los convenios internacionales de trabajo, las funciones de la Inspección General de Trabajo, fundamentalmente, para encaminar estas a una política o directriz que sea de protección a favor de los trabajadores y no como sucede en la actualidad, que las funciones de éstos responden únicamente a las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sin ningún rumbo establecido, más que a juicio de quien escribe, considerarse como paliativos que no conducen a ejercer una verdadera tutela estatal a favor de los trabajadores en esta materia.



Cuadro no. 12

¿Considera que debe existir una ley o reglamento que regule como debe redactarse los reglamentos interiores de trabajo, que deben tomar en cuenta, asesoría que debe brindar la inspección general de trabajo y consecuentemente la aprobación y verificación de su cumplimiento?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.12 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

De conformidad con la respuesta del cuadro anterior, esta tiene relación con el cuadro número once, cuando se establece la necesidad de que el legislador tome en consideración que tal como se encuentra en la actualidad la ley laboral en esta materia no ha sido suficiente, y que amerita el ajuste necesario tomando en cuenta los convenios y tratados internacionales en materia de derechos de trabajo, como son los que se emanan de la Organización Internacional del trabajo, para que se logre una fusión y cohesión entre los mismos y se torne en beneficio del sector laboral.



Cuadro no. 13

¿Cree usted que las funciones de la inspección general de trabajo deben ajustarse a las normas internacionales de trabajo y que de hecho no sucede así?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.13 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Es de hacer notar que efectivamente, existen muchas normas que provienen de los Convenios Internacionales de Trabajo, que son desconocidas para los trabajadores, y que ese es uno de los motivos por los cuales, los derechos que allí se consignan no se hacen valer. De tal suerte, que si se toma en consideración que la actuación de los inspectores de Trabajo en su mayor parte se debe a denuncias, los trabajadores podrán denunciar circunstancias que conocen que tienen derecho de alegar, pero no las que desconocen, de tal suerte, que es importante considerar que la problemática de desprotección del trabajador es evidente, de allí la importancia de que la función de la Inspección General de Trabajo no solamente sea tomando en cuenta denuncias, sino que sea de oficio.



Cuadro no. 14

¿Considera que el reglamento interior de trabajo constituye un instrumento poderoso para hacer valer derechos fundamentales de los trabajadores, en materia de salud y seguridad en el trabajo y demás condiciones laborales?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.14 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007.

Es criterio unánime de los entrevistados de que el Reglamento Interior de Trabajo, puede constituirse en un mecanismo o instrumento suficiente para que se materialicen los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente, y que se debe a que en él se establecen aspectos o disposiciones legales que son directas o específicas reglas claras para el ejercicio del trabajo tanto en el caso de los patronos como los trabajadores que coadyuvaran al mejor desempeño de las actividades laborales, y que en el caso de los patronos, al tener como base aspectos contemplados en leyes nacionales e internacionales, en materia de salud y seguridad, y de la función de la Inspección General de Trabajo, puede tener una mayor efectividad y legitimidad para su ejecución.



Cuadro no. 15

¿Cree usted que los inspectores de trabajo deben fiscalizar el cumplimiento patronal del reglamento interior de trabajo y deben ajustarse sus normas a efecto de que este se elabore por medio de una comisión tripartita; inspector de trabajo, patrono y trabajadores?

| | Respuesta | Cantidad |
|-------|-----------|----------|
| No.15 | Si | 20 |
| | No | 00 |
| | Total | 20 |

Fuente: Investigación de campo. Inspección General de Trabajo. Septiembre año 2007

Es de importancia la pregunta anterior, y sobre todo la respuesta, puesto que la mayoría de los entrevistados manifestaron que sería muy beneficioso que se conformara a través de que se regulara en la ley, una comisión tripartita, sin mayores formalidades, para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, el cual como ya se analizó anteriormente, resulta ser de beneficio para los trabajadores e incluso, para los patronos, por las formas específicas, claras y directas en que se regulan las condiciones de trabajo, y que en materia de salud y seguridad sería fundamental y beneficioso.





BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo, sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva.** Valencia: (s.e.), 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral.** Ed. Omeba Buenos Aires, Argentina: 1966.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala: (s.e.), 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Universidad de San Carlos de Guatemala: 1977.
- CASAS BRACAMONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia.** (s.e.): 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Ediciones De Palma, 2a. Ed.; Buenos Aires, Argentina: 1977 .
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed.; Porrúa, México: 1968.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo.** Instituto de Estudios Económicos, España (s.f.) (s.e.).
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Tomo I, Buenos Aires, Ed.; De Palma: 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Ed.; Ildis. Buenos Aires, Argentina: 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Editorial Universitaria, Guatemala, (s.e.): 1974.
- SALA Franco y MELLADO Alfonso. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva.** Valencia, (s.e.): 1996.



Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 330 y 1441 sus reformas, 1961