

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO DE FALTAS LABORAL
PRESENTADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A PARTIR DE LA DECLARACIÓN DE
INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL DECRETO NÚMERO 18-2001**

MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO DE FALTAS LABORAL
PRESENTADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A PARTIR DE LA DECLARACIÓN DE
INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL DECRETO NÚMERO 18-2001**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 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 Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Mirza Eugenia Iranguray López
Vocal:	Lic.	Carlos Antulio Salazar Urizar
Secretaria:	Licda.	Miriam Lili Rivera

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Iliana Nohemí Villatoro Fernández
Vocal:	Lic.	Héctor Raúl Orellana Alarcón
Secretaria:	Licda.	Judith Alvarado López

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



Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala

Tel. 4005-0581

Guatemala, 01 de agosto de 2014

Doctor

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

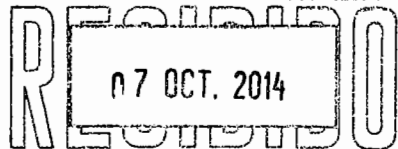
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora:

Firma:

Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha 03 de julio del año 2013, en el cual se me otorgara el honor de ser el revisor de tesis del estudiante MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ, sobre el tema intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO DE FALTAS LABORAL PRESENTADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A PARTIR DE LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL DECRETO NÚMERO 18-2001", me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

- ★ El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere al estudio pormenorizado del juicio de faltas que, en materia laboral, es utilizado para el juzgamiento de las infracciones en contra de las leyes de trabajo y de previsión social, mismos que son iniciados a instancia de la Inspección General de Trabajo quien es el ente obligado a la denuncia en ese sentido. Se hace énfasis en la efectividad que estos procesos tienen en cuanto a su objetivo persuasivo, todo ello a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, con la cual se le quitó la facultad sancionadora directa a la Inspección General de Trabajo.
- ★ Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante un examen de casos concretos ocurridos durante el período que constituye el ámbito temporal de la investigación, mismos que ilustraron la existencia real de dicho problema, cuestión fundamental para las conclusiones arribadas.

LICENCIADO
HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala

Tel. 4005-0581

- ★ En la presentación de informe final, el ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del derecho; asimismo, incluye importantes resúmenes de los resultados obtenidos en el trabajo de campo e institucional, los cuales se adecuan al método científico analítico universalmente aceptado, que sirven de sustento al aporte personal del ponente que se ve reflejado a lo largo de todo su contenido y que ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y han motivado sendas conclusiones y recomendaciones que tienden a la solución del problema investigado.
- ★ La bibliografía utilizada por el ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada, incluyendo además un análisis de la legislación vigente que fue fundamental para demostrar la hipótesis planteada oportunamente.

Por lo anteriormente relacionado, el asesor de tesis considera que la investigación realizada por el ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro
Colegiado No. 7,484

LICENCIADO
HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 08 de octubre de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ROSA ALBINA BAÑOS GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO DE FALTAS LABORAL PRESENTADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A PARTIR DE LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL DECRETO NÚMERO 18-2001".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada 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".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.

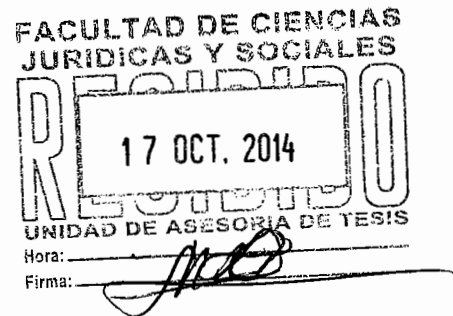




Licda. Rosa Albina Baños González
Abogado y Notario
Colegiado 3611
4ta. Calle 8-85 zona 11 de Mixco, Planes de Minerva VI
Tel. 45023537

Guatemala, 16 de octubre 2014


Doctor.
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala



En atención del nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de fecha ocho de octubre de dos mil catorce; procedí a la asesoría del trabajo final de tesis del estudiante: **MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ** quién se identifica con número de carné: **8817021**, que intitula su trabajo de tesis **“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO DE FALTAS LABORAL PRESENTADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A PARTIR DE LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL DECRETO NÚMERO 18-2001”**.

El estudiante **MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ**, realizó las correcciones correspondientes a la asesoría respectiva, con el objeto de adecuar la redacción a las normas establecidas a nivel institucional. Por lo anterior considero que el presente trabajo producirá valiosos aportes a la comunidad facultativa de las ciencias jurídicas y sociales de nuestra casa de estudios superiores, ya que el mismo contempla un amplio contenido jurídico y doctrinario sobre el derecho individual del trabajo, el rol de la inspección general de trabajo, las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, el juicio de faltas laboral presentado por la Inspección General de Trabajo del departamento de Guatemala, la inconstitucionalidad de las leyes y un análisis de la sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001, con el fin de establecer que la vía correcta para la presentación del juicio de faltas laboral es la incidental indicada en la sentencia de marras.

Por su parte el método utilizado fue el deductivo-inductivo, así como los métodos analítico y sintético. En cuanto a la técnica de investigación utilizada se optó por la bibliográfica por ser ésta la más adecuada al tratar el tema referido. De igual el estudiante ha consultado para la realización del presente trabajo a varios autores tanto nacionales como internacionales, los cuales le fueron recomendados en su oportunidad


LICENCIADA
Rosa Albina Baños González
ABOGADO Y NOTARIO



Licda. Rosa Albina Baños González
Abogado y Notario
Colegiado 3611
4ta. Calle 8-85 zona 11 de Mixco, Planes de Minerva VI
Tel. 45023537

Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis; en tal sentido se hicieron las observaciones pertinentes al caso respetando siempre el criterio e ideas propias del ponente; y en consenso con el bachiller Mynor Samuel Alvarado López, se decidió sobre la manera de elaborarlo, así como su redacción.

El aporte científico de la investigación fue establecer que el incumplimiento a las leyes de trabajo y de previsión social se debe a la falta de un proceso plenamente establecido para el juzgamiento de la faltas en materia laboral.

Como revisor del trabajo de tesis concluyo que con su trabajo de tesis, el estudiante, logra alcanzar el objetivo planteado tanto general como específico, además que la hipótesis establecida es comprobada de manera positiva ya que se determina que la vía correcta para el planteamiento del juicio de faltas laboral, es la vía incidental indicada en la sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 dictada por la Corte de Constitucionalidad, derivado que abogados litigantes y jurisconsultos consideran que la vía incidental no es la correcta porque es un proceso accesorio cuando lo correcto es el juicio ordinario.

Además hago constar expresamente que no existe vínculo familiar con el estudiante del presente trabajo de tesis.

En mi opinión el presente trabajo final de tesis, llena los requisitos mínimos contenidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público; por lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe el trámite respectivo, y así se culmine con la aprobación en el examen público de tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

DEFERENTEMENTE

Licenciada
Rosa Albina Baños González
Revisor de Tesis
Colegiado 3611

LICENCIADA
Rosa Albina Baños González
ABOGADO Y NOTARIO

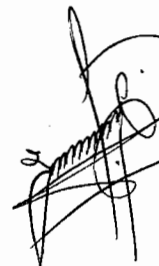


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

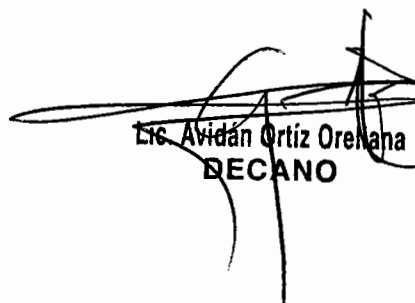


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MYNOR SAMUEL ALVARADO LÓPEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO DE FALTAS LABORAL PRESENTADO POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA A PARTIR DE LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL DECRETO NÚMERO 18-2001. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.

BAMO/srrs



 Lic. Avidán Ortiz Orenana
 DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANATO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** El creador de todo lo que existe, por darme la vida, sabiduría y por guiarme durante mi vida.
- A MIS PADRES:** Max Alvarado Tzul, por todos sus consejos enseñanzas que me han hecho el hombre que soy, a mi madre Faustina López Martínez de Alvarado por todo el amor que me ha dado en mi vida y su apoyo en todo momento.
- A MIS ABUELOS:** Manuel Leoncio Alvarado, Celestina Alvarado, Berta Martínez Hernández de López y José López Estrada.
- A MIS HERMANOS:** Max Ely y Erick Joel por su cariño apoyo y comprensión.
- A MIS SOBRINOS:** Nathan Ely, Erick Estuardo y Katia Melisa.
- ESPECIALMENTE:** A Mara Lucrecia Márquez Chúa.
- A MIS TIOS:** Ceciclia, Gonzalo, Tono, Chata, Filomena, Manuela, Marta, Pablo y Rosa.
- EN ESPECIAL:** A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



A MIS AMIGOS:

Fili, Misraid, Juan Jose, Hector, Estela Ixmucane,
Dionisio, Judith y José.

AL SINDICATO 20 DE OCTUBRE:

En especial a todos los trabajadores del
Ministerio de Trabajo y previsión social.

AL MINISTERIO DE TRABAJO DE

Para que el presente trabajo de tesis sirva para
mejorar el servicio que se le brinda a los
trabajadores de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho individual del trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición.....	1
1.3. Naturaleza jurídica.....	3
1.4. Legislación sistema normativo laboral.....	5

CAPÍTULO II

2. Rol de la Inspección General de Trabajo.....	13
2.1. La Inspección General de Trabajo.....	13
2.1.1. Definición.....	15
2.1.2. Necesidad de la existencia de la Inspección General de Trabajo.....	16
2.1.3. Naturaleza jurídica.....	17
2.2. Facultades de la Inspección General de Trabajo.....	18
2.2.1. Fines y competencias de la Inspección General de Trabajo.....	18
2.2.2. Funciones como institución pública.....	18
2.2.3. Funciones de los inspectores de trabajo en particular.....	24
2.2.4. Legislación.....	30



Pág.

CAPÍTULO III

3. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	47
3.1. Normas preceptivas y normas prohibitivas.....	47
3.1.1. Infracciones.....	50
3.2. De las faltas de trabajo en general.....	51
3.2.1. Relación laboral y contrato de trabajo.....	52
3.2.2. Reglamento interior de trabajo.....	54
3.2.3. Obligaciones de los patronos.....	55
3.2.4. Salario, aguinaldo y bonificaciones.....	59
3.2.5. Aguinaldo.....	60
3.2.6. Bonificaciones.....	61
3.2.7. Jornadas de trabajo.....	62
3.2.8. Descansos.....	63
3.2.9. Vacaciones.....	65
3.2.10. Discriminación.....	67
3.2.11. Libertad de asociación y de negociación colectiva.....	68
3.2.12. Salud y seguridad ocupacional.....	70
3.2.13. Trabajo de menores.....	73
3.3. Falta laboral por incomparecencia de las partes.....	74
3.4. Falta laboral por incumplimiento de prevenciones.....	75



CAPÍTULO IV

4. Del juicio de faltas laboral.....	77
4.1. Antecedentes.....	77
4.2. Definición de juicio de faltas.....	78
4.3. Procedimiento.....	79
4.4. Integración.....	80
4.5. El juicio de faltas presentado por la Inspección General de Trabajo.....	81
4.6. Juicio de faltas laboral presentado por la Inspección General de Trabajo del Departamento de Guatemala.....	87

CAPÍTULO V

5. De la inconstitucionalidad de las leyes.....	91
5.1. La acción de inconstitucionalidad.....	91
5.2. Competencia en materia de inconstitucionalidad.....	94
5.2.1. Integración de la Corte de Constitucionalidad.....	94
5.2.2. Plazo para designar a los Magistrados.....	95
5.2.3. Impugnación de las designaciones de Magistrados.....	96
5.2.4. Instalación de la Corte.....	97
5.2.5. Independencia de la Corte.....	97



Pág.

5.2.6. Competencia de la Corte de Constitucionalidad.....	99
5.2.7. Inconstitucionalidad en casos concretos.....	102
5.2.8. Inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter General.....	107
5.3. Sentencias definitivas en acciones de inconstitucionalidad.....	109
5.4. Sistemas de interpretación y aplicación de sentencias constitucionales.....	110
5.4.1. Inconstitucionalidad total.....	111
5.4.2. Inconstitucionalidad parcial.....	112
5.5. Vigencia de las sentencias en materia de inconstitucionalidad.....	113

CAPÍTULO VI

6. Análisis de la sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.....	115
6.1. Antecedentes.....	115
6.2. Análisis de las normas impugnadas.....	116
CONCLUSIONES.....	133
RECOMENDACIONES.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	137



INTRODUCCIÓN

Este trabajo se realizó con el fin de determinar el grado de eficacia que ha tenido el juicio de faltas laboral presentado por la Inspección General de Trabajo, por infracciones a las leyes de trabajo y de previsión social, desde que la Corte de Constitucionalidad declaró la inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

Asimismo para determinar si el juicio de faltas laboral presentado por la Inspección General de Trabajo del Departamento de Guatemala, contribuye en el cumplimiento de las normas laborales, por parte de patronos y trabajadores. Además, poder establecer si la vía incidental es la forma correcta para presentar las denuncias ante el órgano jurisdiccional, tomando en cuenta que doctrinariamente la vía incidental es un proceso de carácter accesorio.

Mediante un análisis jurídico doctrinario, establecer el verdadero rol de la Inspección General de Trabajo, a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, como el ente fiscalizador del cumplimiento de las normas laborales en las relaciones obrero-patronales.

Como consecuencia de la declaratoria de inconstitucionalidad general parcial fueron expulsados del ordenamiento jurídico vigente las normas que permitían a la Inspección General de Trabajo poder sancionar administrativamente. A partir de la publicación de



la sentencia mencionada, la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, derivado de las faltas cometidas por los patronos o trabajadores, promovió ante los tribunales de trabajo en la vía de los incidentes, juicios de faltas laborales por las infracciones cometidas para que el órgano jurisdiccional le imponga la multa a los infractores de la ley laboral.

En la investigación de esta tesis se aplicaron las técnicas bibliográficas acompañados de la observación, asimismo, entre los métodos empleados están; el científico, deductivo, inductivo, histórico, analítico y sintético, los cuales fueron de utilidad para el desarrollo de la tesis.

Este trabajo está contenido en seis capítulos, los cuales detallo a continuación, en el primero se encuentran aspectos relacionados con el derecho individual del trabajo, en la doctrina y la legislación guatemalteca; en el segundo una descripción de la Inspección General de Trabajo; en el tercero se realiza un comentario referente a las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; en el cuarto capítulo el juicio de faltas presentado por la Inspección General de Trabajo; en el quinto, un estudio de la acción de inconstitucionalidad; y, en el sexto, se encuentra un acotación de la sentencia de inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001, emitida por la Corte de Constitucionalidad.



CAPÍTULO I

1. Derecho individual de trabajo

1.1 Generalidades

“En un principio y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aun quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada entre otros por laboristas brasileños. Pero no se pueden confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa¹.

1.2 Definición

“El derecho del trabajo es una rama del derecho público a través de la cual se estudian las normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** Pág. 361



ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, así como las instituciones que permitan resolver jurídicamente y de forma pacífica sus conflictos. Su estudio comprende además los principios que inspiran la creación, interpretación y aplicación de dichas normas jurídicas, y las doctrinas que las explican científicamente. Así se regula en el Artículo 1 del Código de Trabajo. “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

De esta definición se puede establecer que el Derecho de trabajo en Guatemala:

- Es una rama del derecho público;
- Contiene un conjunto de normas jurídicas creadas por el Estado, que son de observancia general y obligatoria;
- Dichas normas regulan: (1) Las relaciones que existen entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo; (2) Los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en su relación; y (3) Las instituciones jurídicas y orgánicas que permiten resolver jurídicamente y de forma pacífica los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores;
- El estudio del derecho de trabajo comprende además el conocimiento y comprensión de los principios jurídicos que inspiraron la creación de esas normas, y de los que actualmente orientan su interpretación y aplicación;
- Su estudio comprende asimismo una serie de doctrinas o teorías creadas por los juristas que explican el contenido, significado, aplicación e importancia de esas normas jurídicas.



1.3 Naturaleza jurídica

Tradicionalmente se divide al derecho para su estudio en dos grandes ramas:

Derecho Privado:

- Prevalece el interés particular por sobre el interés general.
- En sus normas se privilegia la autonomía de la voluntad.
- Las relaciones del Estado con los particulares son relaciones de coordinación.

Derecho Público:

- Prevalece el interés general por sobre el interés particular.
- Sus normas son imperativas, se encuentran sumamente limitada la autonomía de la voluntad.
- Las relaciones del Estado con los particulares son de supra ordenación.

El derecho de trabajo guatemalteco es considerado en este sentido como una “rama del derecho público, ya que al ocurrir su aplicación el interés particular debe ceder frente al interés colectivo o general.

Sin embargo, no siempre se ha considerado así en la doctrina, ya que sobre su naturaleza jurídica han existido tres teorías:

A. Teoría privatista:

Esta corriente consideraba que el derecho del trabajo debe pertenecer al derecho privado, ya que su institución fundamental es el contrato individual de trabajo, y que en el mismo se debería dejar con absoluta autonomía de la voluntad a patronos y trabajadores para que pacten las condiciones como mejor les parezcan atendiendo únicamente a sus intereses.



Si bien es cierto, durante mucho tiempo se siguió esta teoría en el derecho del trabajo, modernamente ha sido desechada porque genera muchas injusticias.

B. Teoría publicista:

Esta es la corriente que prevalece actualmente en la doctrina (y la que adopta el Código de Trabajo guatemalteco), ya que se considera que las normas del derecho de trabajo deben ser imperativas y limitar la autonomía de la voluntad, pues de lo contrario el patrono se aprovechará de la situación económica en la que se encuentra el trabajador para obligarlo a pactar condiciones laborales que no le sean favorables.

C. Teoría social:

Esta moderna teoría del derecho del trabajo, considera que además del derecho privado y el derecho público, existe una tercera rama del derecho: el derecho social.

Los partidarios de esta corriente consideran que en el derecho social prevalece el interés de un grupo o clase social, no el particular ni el general, y dentro de este derecho ubican al derecho de trabajo, al derecho de la seguridad social, al derecho de familia, etc.

Sin embargo, esta corriente no ha logrado imponerse en la doctrina, porque la mayoría de juristas prefieren mantener la clasificación clásica del derecho solamente en dos ramas.



1.4 Legislación sistema normativo laboral

El derecho del trabajo, como rama del derecho, comprende un conjunto sistemático de normas jurídicas de distinta jerarquía, que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores.

Cabe recordar que si bien es cierto, dichas normas están sistematizadas para su estudio por un orden jerárquico, todas ellas forman parte de un solo sistema normativo, el cual se rige por los mismos principios que le dan coherencia y permiten su adecuada interpretación y aplicación.

Para su jerarquización generalmente se utiliza el sistema propuesto por Hans Kelsen, según el cual las normas jurídicas de un Estado están estructuradas en un orden jerárquico, en el cual las inferiores deben respetar las disposiciones de las de superior jerarquía (principio de jerarquía normativa), y todas las normas deben respetar las disposiciones de la Constitución Política de la República (Principio de la Supremacía Constitucional).

Desde ese punto de vista, el sistema normativo laboral está conformado básicamente por las siguientes normas:

a. Normas constitucionales de trabajo

La constitución reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano social de segunda generación y establece los derechos sociales mínimos, que son todos aquellos derechos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades laborales. (Artículos del 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

También regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores (Artículos 107 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

b. Normas internacionales de trabajo

Las normas internacionales de trabajo están constituidas por todas aquellas convenciones, pactos, tratados internacionales o regionales que Guatemala haya suscrito y ratificados, y que constituyen verdaderas leyes del país.

Generalmente se indica de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como las Normas Internacionales de Trabajo, pero debe tenerse presente que además debe incluir todos los instrumentos internacionales que regulen aspectos laborales, tales como convenciones de derechos humanos, Tratados de Libre Comercio, etc.



En cuanto a la discusión sobre la eficacia del derecho internacional, y su preeminencia o no sobre la Constitución (Artículos 46 y 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala), en el derecho de trabajo encontramos la especial situación de que de conformidad con el Artículo 102 inciso t) de la Carta Magna, el Estado de Guatemala solo puede formar parte de convenios o tratados que conceda a los trabajadores mejores protecciones y condiciones, porque lo establecido en esos convenios o tratados se consideran parte de los derechos sociales mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

En el caso de que un convenio o tratado disminuya, tergiverse, limite o implique renuncia a derechos laborales, esta disposición será nula ipso jure, de conformidad con el Artículo 106 de la Constitución.

c. Normas ordinarias de trabajo

Además del Código de Trabajo, que constituye la norma ordinaria por excelencia en el ordenamiento, encontramos otras leyes de tal rango entre ellas:

1. El Decreto 74-78 que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector público.
2. El Decreto 76-78 que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.



3. El Decreto 42-92 que contiene la Ley de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.
4. El Decreto 78-89 que contiene la Ley por la cual se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado.
5. El Decreto 1794 por el cual se declara como asueto el día de la madre.
6. El Decreto 25-94 por el cual se declara el día de la secretaria
7. El Decreto 1748 Ley de servicio civil.
8. El Decreto 1-87 Ley de servicio municipal.
9. El Decreto 48-99 Ley de servicio civil del organismo judicial.
10. El Decreto 44-86 Ley de servicio civil del organismo legislativo.

d. Normas reglamentarias

En materia laboral el Organismo Ejecutivo tiene potestad de emitir reglamentos para regular determinados aspectos, desarrollando las normas ordinarias.

Son ejemplos de estos reglamentos:

1. El Reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado. Acuerdo Gubernativo 316-95. De fecha 18 de julio de 1995.
2. Las normas reglamentarias para la aplicación del Convenio Internacional del trabajo 95, relativo a la protección del salario. Acuerdo Gubernativo 7-80. De fecha 19 de mayo de 1980.



3. El Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado. Acuerdo Gubernativo número 221-94. De fecha 13 de mayo 1994.
4. Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. Acuerdo 346. De fecha 21 de diciembre de 1960.
5. Los acuerdos gubernativos por los cuales se fijan los nuevos salarios mínimos.

e. Instrumentos de normación colectiva

El derecho de trabajo impuesto por el Estado constituye un mínimo de garantías o derechos para los trabajadores, pero el sistema normativo laboral permite la superación de esos derechos mediante la contratación individual o colectiva, especialmente la superación de los derechos laborales se realiza a través de los denominados instrumentos de normación colectiva, que son disposiciones que tienen carácter de leyes profesionales, es decir se aplican a todos los trabajadores de una empresa o centro de producción determinados.

Los principales instrumentos de normación colectiva son:

- 1) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- 2) Los contratos colectivos de trabajo;
- 3) Los reglamentos interiores de trabajo;
- 4) Los convenios colectivos de trabajo.



Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, son aquellos instrumentos que se celebran entre un sindicato de trabajadores y un patrono con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este, con la finalidad de superar dichos derechos. (Artículo 49 del Código de Trabajo).

Según el Artículo 49 del Código de Trabajo, el pacto tiene carácter de ley profesional, y a sus normas deben ajustarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

f. Normas Individualizadas de Trabajo

El contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades al cual llegan patronos y trabajadores para regular las condiciones de trabajo que regirán en la relación laboral existente entre ellos.

Constituye una de las más importantes fuentes de derechos y obligaciones laborales, y según el Artículo 20 del Código de Trabajo, obliga no solamente a lo que en él se pacte, sino que además:

- 1) A la observancia de las obligaciones y derechos que dicho Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que el Código de Trabajo crea; y



2) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

g. La costumbre laboral

Tradicionalmente se define a la costumbre como “una práctica más o menos prolongada, de la cual las personas tiene convicción de que es obligatoria”, o bien como “un uso implantado en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio”.

De acuerdo a la teoría romana–canónica, la costumbre tiene dos elementos, que se resumen en la expresión latina de “inveterata consuetudo et opinio juris necessitatis”:

- Elemento subjetivo (inveterata consuetudo): que consiste en la práctica, suficientemente prolongada, de un determinado proceder.
- Elemento objetivo (et opinio juris necessitatis): que consiste en la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio y debe por lo tanto aplicarse.

De manera general, la Ley del Organismo Judicial establece que la costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada. (Artículo 2 Ley del Organismo Judicial).



En particular en el derecho laboral la costumbre esta llamada a ejercer una función muy importante, pues:

- Sirve como elemento de integración de la ley. (Artículo 15 del Código de Trabajo).
- Forma parte de los efectos del contrato individual de trabajo, y por lo tanto obliga a patronos y trabajadores. (Artículo 20 inciso b del Código de Trabajo).



CAPÍTULO II

2. Rol de la Inspección General de Trabajo

2.1. La Inspección General de Trabajo

“La Inspección del Trabajo tuvo sus inicios en la legislación española, específicamente en la Ley del 24 de julio de 1873, en la cual se encomendaba esta tarea a una especie de órgano colegiado, integrado por dueños de fábricas y obreros, asimismo integraban estos órganos colegiados el maestro de la escuela y el médico del lugar, cuyos cargos eran desempeñados por personas honorables y respetadas por los ciudadanos, dicho órgano era presidido por el juez municipal. Sin embargo por la múltiple representación que se daba en estos órganos, nunca se integraron tal y como estaba establecido en la Ley mencionada y la tarea era desempeñada en forma unilateral por el juez municipal sin que éste fuera apoyado por los demás representantes; en virtud de lo cual posteriormente se creó la figura de los Inspectores de Trabajo.

Un año después de la creación de esta ley española, específicamente el 19 de mayo del año 1874, los franceses constituyeron lo que era una inspección laboral propiamente dicha, la cual estaba conformada por un limitado cuerpo de inspectores de trabajo que se encargaban de velar por el respeto de los derechos laborales únicamente de las mujeres y de los trabajadores menores de edad.



En el año 1883, en Inglaterra se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo mediante la Ley Altop, que constituye el antecedente más cercano de las actuales inspecciones de trabajo cuya expansión propiamente dicha se dio desde comienzos del siglo pasado y muy especialmente después de la primera guerra mundial a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la ONU. El Tratado de Versalles en su Artículo número 427 numeral 9º. "se refiere al servicio de la Inspección del Trabajo, se declara que deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos e insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad"².

A través de la Organización Internacional del Trabajo se suscribió el convenio internacional número 81 en el año 1947 y que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual fue ratificado por el gobierno de Guatemala el 28 de

² Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 757.



enero del año 1952, el cual se refiere a la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en los ámbitos de su aplicación.

Este convenio fue el antecedente necesario para que en Guatemala se creara la institución de la Inspección General de Trabajo, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, antecedente del actual Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargándose ya a la misma la obligación de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las disposiciones de trabajo y de previsión social. Posteriormente, en el año 1994, Guatemala ratificó el convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo y que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Agricultura, el cual fue ratificado el 20 de mayo de 1994.

Actualmente, la Inspección General de Trabajo está creada por el Código de Trabajo, Decreto número 330 reformado por el Decreto número 1441, ambos del Congreso de la República, el cual contiene sus funciones y obligaciones, siendo la principal de todas el velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las leyes laborales y de previsión social del país.

2.1.1. Definición

Para establecer una definición de lo que es la Inspección de Trabajo, se debe hacer un desglose de cada uno de sus componentes. Para comenzar debe establecerse lo que es Inspección, entendiéndose por ésta el cuidado de velar por algo. “De las acepciones



generales de inspección entraña, como examen, observación o reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad en alguna esfera”³. Al referirse al trabajo, este concepto hace alusión a las normas laborales, por lo que teniendo esto claro se puede esgrimir que Inspección General de Trabajo es el “organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma”⁴, asimismo se puede decir que Inspección General de Trabajo es un “servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social”⁵.

2.1.2. Necesidad de la existencia de la Inspección General de Trabajo

La experiencia en distintos ámbitos del quehacer humano ha demostrado que no basta con crear leyes que protejan al trabajador, que constituye la parte más débil de la relación de trabajo, puesto que su infracción es muy factible en la medida que cumplirlas significa mayor desembolso económico para la parte empleadora. En tal virtud se hace necesaria la organización de una institución encargada de verificar ese

³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 755.

⁴ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 388.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 755.



cumplimiento y con facultad de imponerlo coercitivamente mediante la amenaza de la imposición de sanciones pecuniarias.

Se puede afirmar con propiedad que la sin la existencia de la Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de Inspectores con facultades sancionadoras, los empleadores no vacilarían en cometer flagrantes infracciones en contra de los derechos laborales de los trabajadores, generándose un retroceso en el tema del trabajo ya que las normas de este tipo se convertirían en leyes no positivas. Esto en virtud de que el incumplimiento de las normas de trabajo constituyen un buen negocio para la parte empleadora, toda vez que la mayoría de las garantías mínimas de la legislación laboral constituyen un desembolso económico a favor del trabajador. Por este motivo, el servicio que presta la Inspección General de Trabajo se hace necesario, el cual es funcional si se presta a través de funcionarios suficientemente capacitados en materia de trabajo y previsión social, de sólida formación ética y con autoridad y experiencia para actuar con eficacia.

2.1.3. Naturaleza jurídica

La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por tal razón es parte del Organismo Ejecutivo, es decir que forma parte de la estructura organizativa del Estado. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de ejecutar las políticas referentes al trabajo, y gran parte de esta función la realiza a través de la Inspección General de Trabajo, la cual tiene la categoría de una Dirección General, siendo esta su naturaleza jurídica.



2.2 Facultades de la Inspección General de Trabajo

2.2.1 Fines y competencia de la Inspección

“Con la paulatina implantación de la inspección laboral, en los distintos países se suscitan diversos problemas políticos sobre la delimitación en sus atribuciones. Técnicamente cabe calificar sus funciones en triple dimensión: a) Seguridad e Higiene del trabajo, con la preocupación obsesiva de la prevención de accidentes; b) Fiscalización del cumplimiento de leyes laborales; c) Comprobar afiliaciones de asegurados y liquidación de cuotas de los seguros sociales. La primera es una inspección predominantemente de carácter médico y de ingeniería; la segunda, de naturaleza jurídica; la tercera, de índole económico-fiscal. Las tres fueron refundidas y quizá convenga que lo estén a condición de que haya suficiente número de funcionarios debidamente preparados”⁶.

2.2.2 Funciones como institución pública

Como se dejó anotado anteriormente, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores

⁶ Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del Trabajo**. Pág. 361.

de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

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

1. Por incumplimiento de pago de salarios;
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos;
3. Cancelación de aguinaldo;
4. Pago por tiempo laborado extraordinariamente;
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asuetos laborales;
6. Concesión y pago de los períodos pre y post parto;
7. Pago o concesión de períodos de lactancia;
8. Por despidos de mujeres en estado de embarazo o período de lactancia;
9. Por despidos de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sea provisional o definitiva;
10. Interviene por cambio de condiciones de trabajo;
11. Constata y notifica despidos indirectos;
12. Violaciones a horarios de trabajo;



13. Constataciones de calidad de trabajadores activos;
14. Cambios de jornadas de trabajo;
15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo;
16. Aprueba convenios colectivos o convenios de pago celebrados entre patronos y trabajadores;
17. Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos;
18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales;
19. Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo;
20. Revisa las planillas de salarios;
21. Revisa planillas de pago de las cuotas laboral y patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas;
23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada;
24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo elaborados por los patronos;
25. Interrumpe la prescripción de los derechos de los trabajadores mediante gestión promovida por éstos últimos;



26. Interviene en la concesión por pago y goce del derecho de vacaciones;

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

- Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
- Si se paga o no el salario mínimo;
- Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- Si se llevan autorizados y al día libros de salarios o planillas;
- Si se da protección física al trabajador;
- Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
- Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
- Si se les dota de botiquín con medidas de primeros auxilios;
- Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
- Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
- Si se pagan las horas extraordinarias de conformidad con las jornadas que se laboran;
- Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
- Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo;

- Si se concede la media hora de descanso cuando las jornadas de trabajo son continuas y si se cancela de conformidad al salario que se devenga;
- Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
- Si se lleva libro de planillas autorizado de trabajadores a domicilio;
- Si existen extintores contra incendios;
- Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado;

28. Además, la Inspección General de Trabajo extiende cartas poder para contratistas de trabajadores campesinos;

29. Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua;

30. Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución;

31. En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo es adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le instruye adecuadamente y si se le cancelan los salarios convenidos y gradualmente, según el tiempo y duración del aprendizaje;

32. De conformidad con el Decreto número 23-79 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de

- carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando al servicio de un patrono;
33. Investiga en las empresas pirotécnicas si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan;
34. La Inspección General de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia;
35. Tiene facultad para determinar quienes de los laborantes en las empresas son trabajadores de confianza;
36. De conformidad con el Artículo número 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, previo estudio, determina cuales de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato;
37. Previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres;
38. Interviene en todos aquellos casos en donde se promueva huelgas o paros ilegales;



39. Tiene facultad para determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente;

40. Tiene competencia para juzgar las faltas laborales, debiendo imponer las sanciones correspondientes así como promover la ejecución de las mismas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando estas no son canceladas voluntariamente una vez se encuentre firme la resolución.

2.2.3 Funciones de los inspectores de trabajo en particular

El Código de Trabajo establece las funciones de los inspectores de trabajo, regulación en la cual estos funcionarios deben basar sus funciones, toda vez que no pueden actuar discrecionalmente, sino sus atribuciones son regladas, como en toda la administración pública. Las funciones de los Inspectores de Trabajo son:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar porque se cumpla con las leyes de trabajo y de previsión social; esta función le da la facultad a los inspectores de trabajo debidamente acreditados e identificados para que puedan visitar e ingresar a los centros de trabajo sin importar cuál sea su naturaleza y horario, siempre que el objeto de la visita sea velar porque se cumpla y respeten las leyes de trabajo y de previsión social.

- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social. Los inspectores de trabajo dentro de las facultades que la ley le otorga pueden examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago, para poder constatar que patronos cumplen con las normas laborales.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan. Los inspectores de trabajo, tienen la facultad de apersonarse a los centros de trabajo, y los patronos tienen la obligación de permitir el ingreso de los inspectores de trabajo. Cuando los patronos no permitan el ingreso de los inspectores de trabajo, estos pueden solicitar el auxilio de la policía nacional civil, para que no tengan dificultades en el cumplimiento de su labor, la intervención de los agentes de la policía nacional civil es bajo la responsabilidad del inspector de trabajo.
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a



autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata. Los inspectores de trabajo tienen la facultad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen con las condiciones de higiene y seguridad, en el caso de constatar que no se cumplen con las condiciones, el inspector de trabajo le fijara un plazo para que se ajuste a derecho y en caso de incumplimiento así los declarara.

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales. Los inspectores de trabajo tienen la facultad de intervenir en todos los conflictos de carácter laboral, que se den entre patronos y trabajadores, trabajadores y trabajadores y patronos y patronos. La intervención de los inspectores es con el objeto de resolver los conflictos conciliatoriamente para que de alguna manera evitar que los tribunales de trabajo se saturen de conflictos laborales. Cuando los inspectores de trabajo visitan un centro de trabajo tienen la facultad de hacer un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo y poder entrevistarse con los trabajadores sin la presencia del patrono para poder establecer que en la empresa se cumple con las normas de trabajo.
- f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre



que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social. Los inspectores de trabajo pueden sacar muestras de sustancias y materiales de las producidas en el centro de trabajo, dándole aviso al patrono, con el objeto de verificar si se cumplen con las normas establecidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales. Dentro de las facultades que tienen los inspectores de trabajo, está la de exigir al patrono la colocación de avisos en las cuales se indiquen las normas que deben cumplir los trabajadores, para que los trabajadores estén enterados.
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo. Los inspectores de trabajo tienen la obligación de colaborar con las autoridades de trabajo debidamente nombradas.
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Los inspectores de trabajo, gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal para poder comunicarse en el cumplimiento de su labor.
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad. Las actas que levanten los inspectores de trabajo, tienen plena validez mientras no sean redargüidas de



inexactitud, falsedad o parcialidad. En este caso las actas tiene el valor probatorio de prueba legal o tasada, de conformidad con la ley.

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; Los inspectores de trabajo tienen prohibido revelar los secretos de que tengan conocimiento por la realización de su función, en caso de revelar los secretos será responsable civil y penalmente por su revelación, esta prohibición para los inspectores de trabajo se extiende hasta después de dejar el servicio.

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en el



Código de Trabajo. Los inspectores de trabajo en su función inspectiva, cuando comprueben la violación a las leyes de trabajo y de previsión social levantarán acta y prevendrá al patrono para que en un plazo que le fije se ajusten a derecho, cuando se ha cumplido el plazo el inspector de trabajo debe verificar si el patrono cumplió y en caso de no cumplir debe promover el incidente por falta de trabajo ante los tribunales de trabajo y de previsión social, que es el objeto de la investigación.

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales debe ser sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 del Código de Trabajo⁷. Los inspectores de trabajo tienen la facultad de poder citar a los patronos y trabajadores a las oficinas de la inspección general de trabajo, y los patronos y trabajadores tienen la obligación de asistir, pues se le indica el objeto de la gestión y el patrono o trabajador está siendo citado por una autoridad de trabajo, si el patrono o trabajador no asiste a la audiencia comete una falta laboral y el inspector de trabajo debe iniciar el incidente por falta a las leyes de trabajo y de previsión social, y el juez de trabajo debe imponerle una multa de dos a nueve salarios mínimos para las actividades no agrícolas, de las establecidas en la ley.

⁷ Ver Artículo número 281 del Código de Trabajo

2.2.4. Legislación

- Legislación internacional

Guatemala, en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ratificó con fecha 6 seis de junio del año 1947 la Constitución de la indicada Organización, ante tal situación acredita su representación tripartita ante la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones que la conferencia adopta, en su calidad de normas internacionales del trabajo, toman el carácter de convenios, recomendaciones o resoluciones.

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y a los empleadores, y a sus respectivas organizaciones gremiales, en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios, al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo número 102 inciso t) regula que: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”.

- Convenio número 81 de la OIT, Inspección de Trabajo en la industria y el comercio

Conviene hacer referencia en este apartado a las principales normas contenidas en este instrumento internacional, las cuales sirven de fundamento a la Inspección General de Trabajo para el ejercicio de sus funciones.

El Artículo número 1 de este Convenio regula que: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”. Es decir que con la ratificación de este instrumento, el Estado de Guatemala se comprometió a constituir una institución que se hiciera cargo de la vigilancia de las normas laborales en las industrias y comercios, para ese efecto creo la Inspección General de Trabajo como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual se ampliaron sus atribuciones con el fin de vigilar este aspecto en otras actividades económicas y así aprovechar de una mejor manera este órgano administrativo.

El Artículo número 3 de este Convenio establece que: “El sistema de inspección estará encargado de: a) 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, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas

disposiciones; b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.” La normativa contenida en este Artículo establece la competencia de la Inspección General de Trabajo, es decir que al tenor de su contenido se puede notar que las funciones de esta Institución deben de ir encaminadas a proteger en forma preferencial a los trabajadores a través de la verificación del cumplimiento de las garantías mínimas de la legislación laboral. Sin embargo establece que a los inspectores de trabajo se les puede asignar otro tipo de actividad, pero cuidando que no se entorpezca su función principal que es la de velar por el pleno cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo.

Es importante citar el contenido del primer párrafo del Artículo 4º del Convenio que nos ocupa, el cual dice que: “Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central”. Siendo este el fundamento por el cual en Guatemala la Inspección General de Trabajo forma parte de la administración pública ya que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual forma parte del



Organismo Ejecutivo, siendo esta la autoridad central bajo la cual lo inspectores de trabajo realizan su función.

El Artículo número 6 de esta normativa regula: “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida”. El Estado de Guatemala se comprometió mediante la ratificación de este Convenio a garantizar la estabilidad laboral de los Inspectores de Trabajo, esto con el fin de hacer independiente su trabajo en beneficio de los trabajadores en general ya que su desempeño se enmarca únicamente en lo establecido en la ley.

El cuerpo normativo en mención, también establece una serie de enunciados tendientes a normar la contratación, retribución, equipamiento y restitución de gastos en que incurran los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de su función, asimismo la no discriminación por sexo para la contratación de estos funcionarios siendo el único requisito para optar al cargo su capacidad, asimismo se establece la obligación del Estado a proporcionar los medios adecuados para su trabajo y los mecanismos necesarios para la obtención de apoyo técnico y logístico en su desempeño. Tales disposiciones establecidas en los Artículos números 7 al 11 del Convenio internacional de trabajo analizado.



Los Artículos números 12, 13 y 14 de este cuerpo legal dejan anotadas las funciones primordiales de los Inspectores de Trabajo, siendo importante comentar su contenido:

Establece el convenio, que los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados para, entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección, en el desarrollo de la inspección pueden interrogar a los empleadores y trabajadores. Además de lo anterior los inspectores de trabajo pueden exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, para probar que cumplen con lo establecido en la ley.

Exigir la colocación de avisos y poder tomar muestras y sustancias. Los inspectores del trabajo tienen la facultad para obligar a los patronos a tomar las medidas para eliminar los defectos observados en las instalaciones que realice en el centro de trabajo.

Los patronos tienen la obligación de notificar a la inspección del trabajo, de los accidentes como lo establece la ley.

Los inspectores del trabajo no pueden vigilar a las empresas en los cuales tienen interés directo o indirecto, además que pueden sufrir sanciones si revelan secretos que de los cuales han tenido conocimiento por el trabajo que realizan.

Los inspectores de trabajo tienen las facultades de tomar medidas para eliminar los defectos que se tengan en los métodos de trabajo, que representen un peligro para los trabajadores.

Si los inspectores de trabajo constatan que existen riesgos o peligros en el trabajo,



tienen la facultad de utilizar cualquier recurso ya sea administrativo o judicial para poder ordenar que se modifiquen las instalaciones y adoptar medidas de seguridad para evitar el peligro.

Los patronos tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo de los accidentes de trabajo que ocurran en su centro de trabajo.

Los inspectores de trabajo tienen prohibido inspeccionar centros de trabajo en los cuales tengan interés directo o indirecto. Si dentro de sus funciones los inspectores de trabajo tienen conocimiento de la forma de producción de producto tiene prohibido revelar ese secreto, en caso contrario el inspector de trabajo incurre en una infracción.

- Convenio número 129 de la OIT, Inspección de Trabajo en la Agricultura ratificado con fecha 20 de mayo del año 1994.

Este convenio vino a complementar el fundamento legal internacional de la Inspección General de Trabajo, y tal y como se mencionó anteriormente al ser ratificado por Guatemala, su contenido y disposiciones se transformaron en garantías mínimas de la legislación laboral.

Dentro de las principales normas de este cuerpo legal se establecen las siguientes:

El Artículo número 1 de este Convenio estableció una definición legal de lo que debe entenderse por empresa agrícola de la siguiente manera: "A los fines del presente



Convenio, la expresión empresa agrícola significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, selvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola”. A partir de esta norma queda claro el concepto de actividad agrícola, la cual se extiende a todos los rubros que menciona la norma citada.

Por su parte el Artículo número 6 del Convenio de marras regula lo siguiente:

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:
 - a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
 - b) Proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
 - c) Poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

3. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores”. Esta disposición legal de carácter internacional estableció, como quedó anotado, las funciones de la Inspección General de Trabajo en cuanto a verificar las condiciones de trabajo y cumplimiento de las normas legales en la materia en las empresas o centros de trabajo en los cuales se desarrollan labores agrícolas. Como una disposición especial, esta norma estableció la obligación de los Inspectores de Trabajo de poner en conocimiento de las autoridades competentes los asuntos que tengan conocimiento por razón de su cargo en los cuales no se pueda intervenir por falta de regulación, a efecto de que se legisle y posteriormente se pueda exigir su cumplimiento.

Al igual que el Convenio citado en el numeral anterior, el que se analiza en el presente apartado contiene disposiciones que tienen a obligar al Estado de Guatemala a regular en el sentido que el órgano de Inspección de Trabajo debe estar bajo el control del gobierno central, asimismo que los Inspectores de Trabajo deben ser personas elegidas únicamente por su capacidad debidamente comprobada sin hacer distinción entre hombres o mujeres y gozar de estabilidad en el empleo con el fin de garantizar su



independencia en la realización del trabajo, debe buscarse los mecanismos adecuados a efecto de que estos funcionarios gocen de las facilidades tendientes a hacerse acompañar por técnicos especiales cuando las necesidades del caso concreto lo requieran, deben de tener los insumos necesarios para el desempeño de su trabajo y un local adecuado como sede de éste órgano de Inspección en lugares ubicados geográficamente a efecto de tener fácil acceso y comunicación con empresas que se dedican a este tipo de actividad y la obligación de proporcionar a los Inspectores de Trabajo la condiciones económicas para el desempeño de sus funciones debiéndoseles rembolsar los gastos en que incurra con motivo de su trabajo.

Por la importancia de su contenido cabe aportar comentario del contenido de los Artículos número 16 al 24 de este Convenio, ya que hace una descripción de las atribuciones, funciones, prohibiciones y obligaciones que deben realizar los Inspectores de Trabajo en empresas agrícolas así como la obligación de sancionar la violación de las normas de trabajo por cuyo cumplimiento velen estos funcionarios públicos.

Establece este convenio que los inspectores del trabajo en la agricultura debidamente autorizada, pueden entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección. Pueden proceder a realizar cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario, además pueden interrogar al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.



Pueden exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación establece para comprobar que se cumple. También pueden tomar o sacar productos, sustancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola. Los inspectores de trabajo tienen prohibido entrar en el domicilio sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.

Los inspectores deben notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

Cuando se trata de la inspección del trabajo en la agricultura deberán participar, en los casos y en la forma que la autoridad competente determine, en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad.

Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o sustancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad.



El convenio indica que los inspectores del trabajo en la agricultura tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia no pueden ejercer esa vigilancia. Además establece el convenio que los inspectores de trabajo en la agricultura estarán obligados, a pena de sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, cuando revelen secretos que por la labor de inspección conozcan, pues los inspectores lo deben de tratar con absoluta confidencialidad.

Los inspectores de trabajo deben realizar inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.

Si los inspectores del trabajo en la agricultura no pueden ellos mismos iniciar el procedimiento, deberán estar facultados para transmitir directamente a la autoridad competente los informes sobre violación de las disposiciones legales.”

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que deberán ser



efectivamente aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones.”

- Legislación ordinaria nacional

Luego de dejar anotadas las normas internacionales que rigen la labor de la Inspección General de Trabajo en Guatemala, es importante citar la legislación interna en la materia, siendo el Código de Trabajo el que crea internamente esta institución y contiene las atribuciones que les son asignadas a estos funcionarios en particular y la institución propiamente dicha.

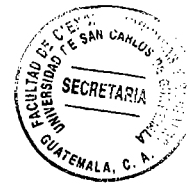
Dicho cuerpo normativo en su título noveno capítulo primero crea la Institución de Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El título noveno del Código de Trabajo dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la Inspección General de Trabajo iniciando con su función principal que es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social, así lo establece el Artículo número 278 al indicar que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo



futuro.” Por la importancia que tiene la Inspección General de Trabajo en la solución de los conflictos de carácter laboral, este mismo Artículo da el carácter de título ejecutivo a los arreglos directos o convenios que se suscriban ante un Inspector de Trabajo, es decir que estos arreglos pueden ser exigidos por la vía ejecutiva que se encuentra regulada en el mismo Código de Trabajo, siendo requisito indispensable que estos convenios sean aprobados por el Inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo.

Esta misma norma, en atención a la característica del derecho laboral de ser poco formalista, regula que en los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que deben acreditar debidamente ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

El Artículo número 279 de este cuerpo normativo da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de dicho Ministerio, asimismo las consultas que formulen los patronos, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de trabajo y de previsión social.



No obstante las normas ordinarias citadas ut supra, la más importante para la presente investigación es la contenida en el segundo párrafo del Artículo 280 del Código de Trabajo que regula:

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

La importancia para el presente trabajo de investigación, radica en que luego del trabajo realizado por los inspectores de trabajo en su función inspectiva, constatan el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones que ellos han impuesto y en caso de incumplimiento se comete una violación a las leyes de trabajo y de previsión social, y de conformidad con la norma citada, los inspectores de trabajo deben promover ante los tribunales de trabajo un juicio de faltas laboral que es parte del tema planteado por el ponente.

Este juicio promovido por los inspectores de trabajo de la inspección general de trabajo, en la vía de los incidentes deviene de la declaración de Inconstitucionalidad general parcial del decreto 18-2001 del Congreso de la República, que expulso del ordenamiento jurídico laboral la norma en la cual se le otorgó a la Inspección General

de Trabajo la facultad para imponer sanciones administrativas a los infractores de las normas laborales.

- Legislación reglamentaria nacional

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo como institución de derecho público están reguladas en el Acuerdo Gubernativo número 215-2012 de fecha siete de septiembre del año 2012 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entre estas funciones están las siguientes:

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



7.- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.”

Las funciones contenidas en este Reglamento, son independientes a las que otorgan otras leyes, ya que este no reguló nada en cuanto a la facultad de la Inspección General de Trabajo de imponer sanciones administrativas por faltas a las leyes laborales, siendo ésta una de sus principales funciones, pero en atención a que el Código de Trabajo prevalece por orden jerárquico, se entiende que esta es otra de las funciones de esta Institución.





CAPÍTULO III

3 Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

¿Qué son las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social? Son las infracciones o violaciones por acción u omisión que se comenten contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa. (Artículo 269 del Código de Trabajo).

3.1 Normas preceptivas y normas prohibitivas

a) Normas preceptivas:

Son aquéllas que contienen un mandato, una orden, una obligación que imponen una conducta determinada, tales como: “Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión social...” (Artículo 102 del Código de Trabajo). “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a las semana...” (Artículo 116 del Código de Trabajo). “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo...” (Artículo 126 del Código de Trabajo). “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de



los trabajadores en la prestación de sus servicios...” (Artículo 197 del Código de Trabajo). “Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales”. (Artículo 198 del Código de Trabajo).

“Además de las contenidas en otros Artículos del Código de Trabajo en sus reglamento y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien en anterioridad respecto de quienes no están en ese caso” (Artículo 61 del Código de Trabajo). “Toda violación a una disposición preceptiva referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas; asimismo las violaciones a las disposiciones preceptivas referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas; ahora bien, las violaciones a las disposiciones preceptivas referente a la huelga o al paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas; y las violaciones a cualquier otra disposición preceptiva no específicamente prevista da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se



trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas. (Artículo 272 inciso C del Código del Trabajo).

b) Normas prohibitivas:

Son aquellas que implican o imponen una prohibición. Prohíben determinada conducta, es decir que norman que es lo que no debe hacerse, ejemplo: “Se prohíbe a los patronos: inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas; influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas; ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley (Artículo 62 del Código de Trabajo). “Se prohíbe a los trabajadores: Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece; trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga” (Artículo 64 del Código de Trabajo). Cuando un trabajador viole la norma prohibitiva establecida en el artículo 64 inciso c) del Código de Trabajo, no se le puede imponer una multa de las establecidas en el artículo 272 inciso b) del Código de Trabajo, pues la multa a imponérsele sería entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Esta multa sería demasiado elevada para el trabajador violador de la norma prohibitiva. En este caso el patrono tiene causas justas para despedir al trabajador sin necesidad de apercibimiento por escrito, establecido en el

Artículo 77 inciso h) del Código de Trabajo. Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. (Artículo 272 inciso b del Código de Trabajo).

3.1.1 Infracciones

Las infracciones suelen definirse como la transgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado. Por otro lado, las faltas son consideradas como las acciones u omisiones voluntarias castigadas por la ley con pena leve; en el Código de Trabajo, las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa. La multa es la pena pecuniaria que afecta el patrimonio del infractor. En materia de faltas de trabajo y previsión social, deben observarse determinadas reglas con las siguientes:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción respectiva prescriben en seis meses.
- b) La sanción se debe determinar entre el mínimo y el máximo que la ley establece, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción. En caso de reincidencia se incrementara en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.



c) La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales; es decir que en este procedimiento únicamente se penaliza al infractor y de ninguna manera se resuelve lo relacionado con aquello a que dio lugar el procedimiento, ejemplo: Si un patrono ocupa diez o más trabajadores en su empresa tiene la obligación de poner en vigencia el respectivo reglamento interior de trabajo, si es sancionado por el incumplimiento de esta obligación, no por ello que eximido de la puesta en vigencia del citado reglamento.

En el Código de Trabajo, las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa sin determinar cantidad alguna en dinero, sino que se establece por medio del equivalente de salarios mínimos mensuales vigentes, de ahí que conforme los salarios mínimos se incrementan con el curso del tiempo, de la misma manera las penas a imponer traducidas en dinero resultaran mayores; en muy pocos casos la sanción se impone en salarios mínimos diarios y especialmente esto último se aplica cuando el infractor es el trabajador o trabajadores.

3.2 De las faltas de trabajo en general

En el Código de Trabajo se establece una serie de normas que indican que actitudes son faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, que sean por comisión o por omisión, entre estas encontramos las siguientes.



3.2.1 Relación laboral y contrato de trabajo

- a) Que se tenga por celebrados contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada, cuando se trate de actividades o servicios de naturaleza permanente o continuada. La falta del contrato o la omisión de uno de sus requisitos se debe imputar al patrono y se constituye en falta laboral.
- b) Que el contrato de trabajo por escrito no se remita a la Dirección General de trabajo dentro de los quince días siguientes a su celebración o modificación. El no hacer llegar el ejemplar del contrato de trabajo por parte del patrono a la dirección de marras constituye una falta laboral.
- c) Que las partes contratantes no hayan firmado el contrato de trabajo al momento de su celebración y no hayan recogido cada una su copia. Al momento de formalizar el contrato debe extenderse en tres ejemplares una para cada parte al celebrarse el contrato, la omisión de entregarlo al trabajador constituye una falta laboral.
- d) Que los contratos de trabajo no reúnan claramente los requisitos exigidos por el Código de Trabajo en particular, los relativos a: los contratantes, referencia a los servicios o tareas que deba desarrollar, jornada y horario en que deba cumplirse, plazo del contrato, salario, y beneficios, asignación del cargo y lugar de prestación del servicio, trabajo o ejecución de la obra. El Código de trabajo establece claramente los requisitos que el contrato de trabajo debe contener, pues con él se pueden probar las condiciones de trabajo y la falta de uno de los requisitos constituye una falta laboral.

- e) Que cuando el contrato de trabajo se celebre verbalmente, el patrono no haga entrega al trabajador en el momento en que se celebre el mismo una tarjeta o constancia que deberá contener: la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. El Código de Trabajo admite que se celebre un contrato de trabajo de manera verbal, pero debe cumplirse con entregar al trabajador una constancia que contenga información referente a la relación de trabajo. El incumplimiento con esta norma constituye una falta laboral.
- f) Que en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el periodo de prueba supere los dos meses. Que en los contratos determinados haya periodo de prueba. Cuando en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se indique que el periodo de prueba es mayor a los dos meses que establece la ley se constituye falta laboral.
- g) Que cuando se realiza el cálculo de la indemnización por tiempo servido, no se tome como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador (a) durante los últimos seis meses de vigencia del contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término. Existe falta laboral cuando en el cálculo que se realizan al trabajador no se toman en cuenta los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses.

h) Que a los efectos del cálculo de la indemnización por tiempo servido no se tome en cuenta: el monto del aguinaldo y de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14) en la proporción correspondiente a seis meses de servicio o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses. Constituye falta laboral cuando en el cálculo de la indemnización no se toma en cuenta la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y el monto del aguinaldo.

3.2.2 Reglamento interior de trabajo

- a) Que no se haya elaborado y puesto en vigor un reglamento interior de trabajo cuando en la empresa se ocupe permanentemente diez (10) o más trabajadores (as). Existe obligación para el patrono de elaborar un reglamento interior de trabajo, cuando ocupe permanentemente a diez o más trabajadores y debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo.
- b) Que no se haya aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo el reglamento interior de trabajo, o bien, sus modificaciones o derogatorias. Para que el patrono pueda poner en vigencia un reglamento interior de trabajo debe ser previamente aprobado por la Inspección General de Trabajo, en caso contrario constituye una falta laboral.
- c) Que no haya sido puesto en conocimiento de los trabajadores (as) con quince (15) días de anticipación a su vigencia el reglamento interior de trabajo. Existe obligación por parte del patrono de poner en conocimiento de

todos los trabajadores el reglamento interior de trabajo con quince días de anticipación a su vigencia.

- d) Que el reglamento interior de trabajo no este colocado en dos sitios visibles del lugar de trabajo.
- e) En caso de no colocar el reglamento interior de trabajo y no se le suministre impreso en un folleto a los trabajadores (as). En el caso de los dos incisos anteriores se comete una falta laboral cuando el mismo no es colocado en dos sitios visibles y que no se le suministra un folleto impreso del reglamento interior de trabajo a los trabajadores.

3.2.3 Obligaciones de los patronos

- a) Que el patrono no guarde la debida consideración a los trabajadores (as) o exista maltrato verbal o de obra. Los patronos están obligados a tratar de manera comedida a los trabajadores evitando el mal trato verbal y de obra hacia los trabajadores, actuar de manera contraria a lo establecido en la norma constituye falta laboral.
- b) Que no se envíe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros dos meses de cada año, el informe (de egresos laborales, así como nombres y apellidos de los trabajadores) con los datos laborales previstos en el Código de Trabajo. Los patronos tienen la obligación de presentar en los primeros dos meses del año un informe estadístico al Ministerio de

Trabajo y Previsión Social que contenga datos que son de características estadísticas.

- c) Que no se haya preferido contratar, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos, sobre quienes no lo son. Los patronos guatemaltecos tienen obligación de preferir contratar a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros.
- d) Que no se entregue en tiempo oportuno a los trabajadores (as) los útiles, herramientas, instrumentos y materiales en la cantidad y calidad necesaria para realizar el trabajo convenido o no se provea de local seguro para la guarda de los mismos. Los patronos tienen la obligación de proveer a los trabajadores de todo lo necesario para la prestación del servicio, pues constituye una de los requisitos de la relación de trabajo, pues el trabajador está bajo la dependencia continuada.
- e) Que el patrono no permita u obstruya la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, reglamentos y leyes de previsión social, así como negarse a dar informes que le sean solicitados. Cuando los patronos obstruyen la labor de los inspectores de trabajo, para poder verificar el cumplimiento de las leyes de trabajo y de previsión social comente faltas laborales.
- f) Que se haga diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo. Los patronos tiene

prohibido hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas con el objeto de poder darles trabajo, hacerlo de esa manera constituye falta laboral.

- g) Que se despida a las trabajadoras que gozan de inamovilidad por estado de embarazo o periodo de lactancia, salvo por causas justificadas originadas en falta grave de la trabajadora y autorizada por un Juez. Los patronos tiene prohibido despedir a trabajadoras que gozan de inamovilidad, pero cuando existen causas justificadas debe solicitarse autorización al juez para poder despedir a las trabajadoras que gozan de ese beneficio.
- h) Que el patrono con más de treinta (30) trabajadoras no acondicione un local que permita a las madres alimentar sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel. Cuando un patrono cuente con más de treinta trabajadoras, esta obligado a acondicionar un lugar para que funcione una guardería para los hijos de las trabajadoras, que sea menores de tres años, para que las trabajadoras puedan alimentarlos. El cuidado de los menores debe ser por personal capacitado para su cuidado.
- i) Que no se entregue en tiempo oportuno a los trabajadores (as) los útiles, herramientas, instrumentos y materiales en la cantidad y calidad necesaria para realizar el trabajo convenido o no se provea de local seguro para la guarda de los mismos. Una de las características de la relación de trabajo es que el trabajador está bajo la dependencia continuada del patrono, esto quiere decir que el patrono está obligado a suministrarle todo lo necesario al trabajador para la prestación del servicio, así como un lugar seguro para la guarda de útiles,

herramientas, etc. Cuando el patrono no cumple con su obligación comete una falta laboral.

- j) Que el patrono no entregue a la fecha de terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa, el certificado o constancia de la relación laboral, con los requisitos que refiere la ley. Cuando el patrono no cumple con entregarle una constancia de finalización del contrato de trabajo no importando la causa de su finalización, comete una falta laboral.
- k) Que los patronos no consignen en sus libros de salarios o planillas, separando de lo que se refieran a trabajo ordinario, lo que pague a cada una de los trabajadores (as) en concepto de trabajo extraordinario. Los patronos deben consignar de manera separada en los libros de salarios, el salario ordinario así como el salario extraordinario, para poder comprobar que está cumpliendo con el pago del salario ordinario, como del salario extraordinario.
- l) Que se obligue o intente obligar a los trabajadores (as), por cualquier medio, a retirarse de un sindicato, o se despida a las personas trabajadoras por participar en la formación de un sindicato. Los patronos tiene prohibido obligar o intentar obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos, o cuando los trabajadores formen un sindicato despedirlos, porque el derecho que tiene los trabajadores a organizarse no puede ser limitado por el patrono, en caso de hacerlo el patrono comete una falta laboral.

3.2.4. Salario, aguinaldo y bonificaciones

- a) Que el salario estipulado sea inferior al salario mínimo vigente para cada actividad económica. En Guatemala el salario mínimo se fija cada año, por lo tanto el salario que deben devengar los trabajadores no puede ser menor al mínimo establecido en la ley. Cuando los patronos no cumplen con esta norma violan la ley cometiendo una falta laboral.
- b) Que el patrono que ocupe permanentemente de tres (3) a diez (10) trabajadores (as), no lleve las planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-. Todo patrono que ocupe de tres a nueve trabajadores debe llevar planillas de conformidad con las que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social le proporcione, para que conste el pago del salario a los trabajadores.
- c) Que el salario se pague en moneda que no sea de curso legal, o se pague, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda. Establece la ley que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, ya que las partes en el contrato de trabajo pueden establecer con que moneda se hará el pago del salario, siempre y cuando se cumplan con las regulaciones establecidas por la Ley orgánica del Banco de Guatemala, Ley de bancos y Ley de bancos de ahorro y préstamos para la vivienda familiar.



- d) Que el patrono no le pague salario a la trabajadora embarazada a quien se le conceda el descanso retribuido pre y post parto, salvo que la misma esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando la trabajadora no goza de los beneficios de la seguridad social, el patrono debe pagarle el salario por el periodo que goce del descanso. Si el patrono no le hace efectivo el pago del salario a la trabajadora viola la ley y comete una falta laboral.
- e) Que el patrono al regresar la trabajadora de su descanso post parto no la ubique en el mismo puesto que se encontraba al iniciar el descanso o en uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. Cuando la trabajadora ha gozado del descanso pre y post natal tiene derecho que al regresar sea ubicada en el mismo puesto de trabajo con la misma remuneración o a ser ubicada en uno de similares características.

3.2.5. Aguinaldo

- a) Que el patrono no pague el aguinaldo en la forma prevista en la ley específica, es decir, una suma equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual en el mes de diciembre o, en su defecto, el 50% en la primera quincena de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Cuando el patrono no cumple con esta norma, y deja de hacer efectivo el pago del aguinaldo como lo establece la ley comete una falta laboral.



3.2.6. Bonificaciones

- a) Que el patrono no pague la bonificación incentivo de Q.250.00 mensuales. Cuando el patrono no le hace efectivo al trabajador la bonificación incentivo en cada pago de salario mensual, comete una falta laboral.
- b) Que no se pague la Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (bono 14) durante la primera quincena del mes de julio de año. Cuando el patrono deja de cumplir con su obligación y no cumple con hacerle efectivo la bonificación anual al trabajador en la primera quincena del mes de julio de cada año, viola lo establecido en la ley específica y por lo tanto constituye una falta laboral.
- c) Que no se tome como base para el cálculo de la bonificación anual el promedio de los salarios ordinarios devengados en el periodo comprendido del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año siguiente o la parte proporcional correspondiente si los servicios no llegan a un año. Cuando el patrono cumple con hacer efectivo el pago de la bonificación anual, pero no toma como base para el cálculo el promedio de los salarios devengados por el trabajador en el año de servicio ininterrumpido o no lo hace en la proporción correspondiente.



3.2.7. Jornadas de trabajo

- a) Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno exceda de ocho (8) horas diarias de trabajo, o de cuarenta y cuatro horas (44) a la semana. Cuando el trabajador en la jornada ordinaria diurna labore más de cuarenta y cuatro horas a la semana y estas no le sean remuneradas como jornada extraordinaria, el patrono viola esta norma y comete una falta laboral.
- b) Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturna exceda de las seis (6) horas diarias o de treinta y seis (36) horas a la semana. En la jornada ordinaria nocturna el trabajador no debe laborar más de treinta y seis horas a la semana y si lo hace se le debe remunerar como jornada extraordinaria.
- c) Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto exceda de las siete (7) horas diarias o de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada ordinaria mixta es aquella que comprende parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno, y el trabajador no debe laborar más de cuarenta y dos horas a la semana y si lo hace debe remunerársele como jornada extraordinaria, si el trabajador labora más de las horas establecidas en la ley y no se le hacen efectivas el patrono comete una falta laboral.
- d) Que el trabajo efectivo que se realice fuera del tiempo establecido en ley (extraordinario) no se remunere, por lo menos, con un 50% más del salario ordinario. Cuando el trabajador preste sus servicios fuera de la jornada ordinaria de que se trate, tiene derecho a que el patrono le remunere como jornada ordinaria extraordinaria por lo menos en un 50% más del salario ordinario.

Cuando el patrono no cumple con hacerle efectivo el pago de la jornada extraordinaria comete una falta laboral.

- e) Que las jornadas ordinarias y extraordinarias excedan de doce (12) horas diarias. Cuando las jornadas ordinarias y extraordinarias a que son sometidos los trabajadores exceden de las doce horas diarias el patrono comete una falta laboral.

3.2.8 Descansos

- a) Que el patrono no otorgue a la persona trabajadora un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo computada de cinco (5) a seis días, o que el descanso se otorgue pero no se pague. El patrono debe otorgar al trabajador un día de descanso después de 5 o 6 días de trabajo, de acuerdo a la costumbre de la empresa, si el trabajador no lo descansa como lo establece la ley o bien lo descansa pero no se le remunera el patrono viola la ley y comete una falta laboral.
- b) Que en los casos de tratarse de trabajos de naturaleza muy especial o de índole continúa, no se solicite a la Inspección General de Trabajo autorización para laborar días de asueto o de descanso semanal. La norma establece que si se trata de trabajos que por su naturaleza deban laborar días de asueto o fines de semana, el trabajador tiene derecho a que le sea remunerado como trabajo extraordinario, sino se le remunera de esta manera se comete una falta laboral. La misma norma indica que debe solicitarse una autorización a la



Inspección General de Trabajo para poderse laborar los fines de semana o días de asueto, de no solicitarlo el patrono comete una falta laboral.

- c) Que no se pague el día de descanso semanal o el día de asueto de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado la persona trabajadora durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. El patrono debe remunerar al trabajador cuando labore el fin de semana o el día de asueto como salario extraordinario. La remuneración debe calcularse tomando en cuenta los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador, si el patrono no lo hace de esta manera comete una falta laboral.
- d) Que no se otorgue el descanso pre y post parto remunerado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- o en su defecto, por el patrono, con el 100% de su salario. El patrono debe otorgar a la trabajadora el descanso pre y post parto remunerado de 84 días cuando está cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, solamente con entregar la constancia médica de la fecha probable del parto, si el patrono no le otorga la licencia comete una falta laboral.
- e) Que no se otorgue a la mujer trabajadora, durante diez (10) mese periodo de lactancia de una hora diaria para alimentar a su hija o hijo. El patrono debe otorgar a la trabajadora un periodo de lactancia por 10 meses, que debe computarse desde el momento que regrese a sus labores, puede tomarlo en 2 tractos o bien al inicio o al final de la jornada, si el patrono incumple con esto comete una falta laboral.



- f) Que en caso de aborto no intencional o parto prematuro no viable no se otorgue a la mujer trabajadora un descanso mínimo de quince (15) días o mayor si su estado de salud lo requiere hasta un máximo de tres (3) meses desde que dejo sus labores. La trabajadora que ha sufrido de un aborto no intencional o parto prematuro, indica la ley que tiene derecho a gozar de los descansos a la mitad del periodo establecido para la licencia completa. Si el patrono no otorga la licencia comete una falta laboral.
- g) Que la mujer trabajadora que adopte un menor de edad no se le otorgue una licencia igual a la del post parto para la adaptación. El patrono debe otorgar 54 días de descanso a la trabajadora que ha adoptado a un niño, para que durante este tiempo gocen de un periodo de adaptación. Como requisito para gozar del descanso, la trabajadora debe presentar el documento de adopción. Cuando el patrono no otorga el descanso establecido en el norma comete una falta laboral.

3.2.9 Vacaciones

- a) Que la empresa no otorgue vacaciones remuneradas de 15 días hábiles después de cada año de servicios continuos. Indica la ley que todo trabajador, tiene derecho a gozar 15 días de vacaciones remuneradas, por cada año de servicio continuo, si el patrono no le otorga las vacaciones al trabajador comete una falta laboral.

- b) Que no pague la parte proporcional de sus vacaciones a la persona trabajadora que cesa en sus labores antes de cumplir el año de servicios continuos. Cuando el trabajador cesa en su trabajo antes de gozar de sus vacaciones, el patrono debe pagarle la parte proporcional que corresponda, de no hacerlo el patrono comete una falta laboral.
- c) Que no otorgue las vacaciones dentro de los sesenta (60) días siguientes a aquel en que la persona trabajadora cumplió el año de servicios continuos. Todo patrono debe programar las vacaciones para los trabajadores, tomando en cuenta que debe ser otorgadas dentro de los 60 días siguientes a que cumplió con un año de servicio. De no hacerlo de esa manera se comete una falta laboral.
- d) Que el salario que la persona trabajadora debe percibir con motivo de sus vacaciones no se abone por anticipado. El trabajador tiene derecho a gozar de la remuneración con motivo de las vacaciones, que debe pagarse de manera anticipada, en caso de no hacerlo el patrono comete una falta laboral.
- e) Que para el cálculo del salario de vacaciones no se tome en cuenta el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante los últimos tres meses, si la persona beneficiaria presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. El patrono cuando pague el salario de vacaciones, debe tomar en cuenta el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas en el los últimos 3 meses cuando se trate de trabajadores que se dediquen a actividades agrícolas o ganaderas, cuando se trate de trabajadores que se

dedican a otras actividades debe tomarse como base el salario devengado durante el último año. si e patrono no toma en cuenta esta base para el cálculo comete una falta laboral.

- f) Que el patrono no posea constancia escrita, firmada o con su impresión digital, del trabajador (a) beneficiario (a) del otorgamiento de las vacaciones. Cuando el patrono le otorga las vacaciones a los trabajadores debe dejar constancia por escrito, que deberá presentar a las autoridades de trabajo cuando le sean requeridas, en caso de no ponérselas a la vista a las autoridades de trabajo el patrono comete una falta laboral.

3.2.10 Discriminación

- a) Que el patrono o sus representantes formulen distinciones por razones de: raza o etnia, sexo, estado civil, edad, religión, opinión política, en los procesos de oferta, selección, contratación y promoción interna de puestos de trabajo. El patrono tiene prohibido hacer distinción por cualquier razón, cuando realice ofertas de trabajo, cuando seleccione a los trabajadores y cuando sean motivo para contratar a los trabajadores, si lo hace estaría violando la norma y cometiendo una falta laboral.
- b) Que se haga diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo. Los patronos tienen prohibido hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, porque hacerlo constituye una falta laboral.



- c) Que la empresa pague un salario desigual por igual trabajo en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales. Para el pago del salario, debe tomarse en cuenta el principio de igualdad salarial, y debe pagarse a los trabajadores tomando en cuenta el puesto, condiciones de eficiencia y antigüedad, sino lo hace de esa manera el patrono comete una falta laboral.
- d) Que la empresa discrimine en el pago de los salarios por razón de sexo. El patrono tiene prohibido discriminar por razón de sexo, si lo hace comete una falta laboral.
- e) Que el patrono no respete el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación para trabajadoras y trabajadores inválidos o que sufran alguna discapacidad física. Cuando el patrono, por razones de discapacidad no le da las mismas oportunidades a los trabajadores comete una falta laboral.

3.2.11 Libertad de asociación y de negociación colectiva

- a) Que el patrono no respete el derecho de libertad de asociación de las personas trabajadoras a una organización sindical, las sancione o despida por afiliarse a la organización sindical, desarrollar actividades sindicales en defensa de los derechos de los trabajadores. Los patronos que no respeten el derecho

de libertad sindical y despida a los trabajadores que ejerzan este derecho, cometen una falta laboral.

- b) Que exista injerencia del patrono, empleador/a, directivo/a o gerente/a de la empresa en las actividades de la organización sindical de la misma, mediante acciones que intenten afectar negativamente su organización, funcionamiento o administración. Cuando un patrono tiene injerencia en las actividades y decisiones de una organización sindical de trabajadores, para afectar la labor de la misma para su beneficio comete una falta laboral.
- c) Que no se conceda la licencia con goce de sueldo por desempeño de una función sindical, siempre que se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos o, que no se conceda licencia sin goce de salario a los integrantes del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo. Los patronos están obligados a conceder licencia con goce de salario, para los miembros del comité ejecutivo de los sindicatos, para que realicen las actividades propias de la organización, cuando el patrono no concede la licencia o limita el uso de la misma comete una falta laboral.
- d) Que se despida a un integrante del Comité Ejecutivo durante el tiempo que desempeñe su mandato y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño del mismo, a menos que incurra en causa justa de despido, debidamente demostrada por la persona empleadora en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. Los trabajadores que son miembros del comité ejecutivo de un sindicato, gozan de inamovilidad también conocida como fuero

sindical, para no ser despedidos mientras duren en su cargo y hasta doce meses después de haber cesado en su cargo, en el caso de ser despedidos el patrono comete en una falta laboral. Cuando existan causales justa para despedir a un miembro del comité ejecutivo de un sindicato, el patrono debe hacerlo a través de un juicio ordinario para no violar la ley.

- e) Que el patrono obligue o intente obligar a las personas trabajadoras, por cualquier medio, a retirarse de un sindicato. Los patronos tienen prohibido obligar a los trabajadores a que se retiren de los sindicatos, de hacerlo de esa manera cometen una falta laboral.
- f) Que el patrono no cumpla alguna de las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Cuando el patrono no cumple con las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que tiene fuerza de ley profesional, el patrono viola la ley y comete una falta laboral.

3.2.12 Salud y seguridad ocupacional

- a) Que el patrono no adopte las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios y proveer un ambiente sano de trabajo. Todo patrono está obligado a adoptar todas medidas de precaución necesaria en la prestación del servicio, cuando el patrono omite la realización de estas medidas de seguridad e higiene comete violación a la ley lo que constituye una falta laboral.



- b) Que el patrono no efectuó constantes actividades de capacitación sobre higiene y seguridad en el trabajo. Para que el patrono cumpla con lo establecido en la ley, no es suficiente con adoptar las medidas de seguridad e higiene sino debe existir una capacitación constante a los trabajadores para evitar los accidentes, de no hacerlo de esa manera se comete una falta laboral.
- c) Que no se mantenga un botiquín provisto de los elementos indispensables para prestar los primeros auxilios, según acuerdos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-. Dentro de obligaciones de los patronos esta, que deben proveer a los trabajadores de un botiquín con todo lo necesario para primeros auxilios, tomando en cuenta lo establecido por la institución encargada de la seguridad social. De no cumplir con esta norma el patrono comete una falta laboral.
- d) Que no posea el establecimiento el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres en proporción y se mantengan en condiciones de higiene apropiadas, además dotados de lavamanos. Los patronos deben cumplir con establecer instalaciones sanitarias para hombre y para mujeres, de manera separada, que estén dotados para la comodidad, de no cumplir se comete una falta laboral por parte de los patronos.
- e) Que no posea las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para las personas trabajadoras en cantidad suficiente y en condiciones apropiadas de higiene. Los patronos están obligados a dotar de instalaciones para la preparación de alimentos y para

ingerir los mismos a los trabajadores, así como suficientes depósitos de agua potable para los trabajadores, de no hacerlo comete una falta laboral.

- f) Que no se coloquen y mantengan los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores (as). Los patronos están obligados a proveer de protecciones las máquinas de la empresa, para evitar que los trabajadores sufran algún accidente, en caso de no cumplir el patrono comete una falta laboral.
- g) Que no se habiliten locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres, cuando sea necesario. El patrono está obligado a habilitar locales para el cambio de ropa de los trabajadores, que estén separados entre hombres y mujeres, al incumplir con esta norma el patrono viola la ley y comete una falta laboral.
- h) Que no se advierta a los trabajadores (as) los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo, mediante: avisos, folleto y cualquier otro medio de comunicación idóneo para hacerlo. El patrono está obligado a informar a los trabajadores sobre el peligro para su salud, mediante avisos y folletos o cualquier otro medio de comunicación, para evitar accidentes, de no hacerlo el patrono incumple con su obligación y constituye una falta laboral.
- i) Que no se remita anualmente a la Inspección General de Trabajo el aviso sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los patronos están obligados a remitir anualmente a la Inspección General de Trabajo aviso sobre los accidentes ocurridos en el centro de trabajo así como de las enfermedades profesionales, de no hacerlo comete una falta laboral.

3.2.13 Trabajo de menores

- a) Que se contraten menores entre 14 y 18 años para trabajar en jornada nocturna o en jornada extraordinaria. Los patronos tienen prohibido emplear trabajadores menores de 14 años. Cuando se trate de trabajadores de 14 a 18 años de edad, tienen prohibido laborar en jornada nocturna y jornada extraordinaria, pues esto constituye una falta laboral.
- b) Que se contraten menores entre 14 y 18 años para trabajar en lugares insalubres o peligrosos. Los patronos tienen prohibido contratar menores de edad entre 14 y 18 años para laborar en trabajos insalubres o peligrosos, en caso de violación de esta norma el patrono comete una falta laboral.
- c) Que la jornada laboral diurna de los menores entre 14 y 18 años exceda las siete (7) horas diarias, y treinta y ocho (38) horas a la semana, por disposición de la ley. Los patronos deben asignar una jornada diurna a los menores de 14 a 18 años de edad, pues deben laborar un total de 38 horas a la semana, cuando el patrono incumple con esta norma comete una falta laboral.
- d) Que la jornada laboral de los menores de 14 años, autorizados por la Inspección General de Trabajo, exceda las seis (6) horas diarias o treinta y dos (32) horas semanales, por disposición de la ley. Los patronos no pueden hacer que los menores de 14 años laboren más de 32 horas a la semana, hacerlo constituye una falta laboral.

- e) Que se contraten menores entre 12 y 14 años de edad sin la autorización de la Inspección General de Trabajo para realizar un trabajo ordinario diurno o, en su caso, reducir, total o parcialmente la jornada ordinaria diurna y los mismos sean empleados para trabajos que, por su duración o intensidad, no son compatibles con la salud física, mental y moral del menor o no se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación. Si un patrono contrata menores de edad entre 12 y 14 años de edad y laboran horario duración e intensidad que no son compatibles para la edad del menor y además no cuenta con la autorización de la Inspección General de Trabajo, el patrono comete una falta laboral.
- f) Que se contraten menores para trabajar en alguna de las denominadas peores formas de trabajo infantil. Cuando un patrono contrata menores de edad para trabajar en las denominadas peores formas de trabajo infantil comete una falta laboral.

3.3 Falta laboral por incomparecencia de las partes

Son las faltas cometidas por los empleadores o trabajadores, cuando estos son citados a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo por parte de los Inspectores de Trabajo, y no asisten a las citaciones.

A este respecto la Constitución Política de la República, indica que se debe acudir a las citaciones que sean formuladas por autoridad, funcionario o empleado público



cuando consta expresamente el objeto de la diligencia, pues existe la obligación de asistir.

En la sentencia dictada por la Honorable Sala primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dentro del Juicio 638-2009 Oficial primero indica en el segundo considerando de la sentencia de marras: “Esta Sala luego del estudio de las actuaciones advierte: a) Que toda persona responsable o no del objeto de una pretensión contraria a sus intereses, tiene el deber de acudir a las citaciones que se le hacen, de conformidad con el Artículo treinta y dos de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues el Estado conserva ese derecho, en este caso atribuido conforme a la ley a la Inspección de Trabajo;...”.

Generalmente las citaciones son por el despido de los trabajadores por parte de los patronos, sin el respectivo pago de la indemnización y de las prestaciones establecidas por la ley, también se formula citación cuando no es posible ingresar al centro de trabajo con el caso de las trabajadoras domésticas, o cuando es necesario que el patrono comparezca a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo.

3.4 Falta laboral por incumplimiento de prevenciones

Son las faltas cometidas por patronos, derivado de la denuncia presentada por los trabajadores, sea esta de manera personal, anónima, por teléfono o a través de las redes sociales. De estas se genera que los Inspectores de Trabajo son nombrados para



apersonarse en los centros de trabajo, para poder establecer la veracidad de las denuncias recibidas. El Inspector de Trabajo designado debe faccionar el acta correspondiente, haciendo constar la falta cometida por el patrono, previniéndole y otorgándole plazo para que se ajuste a derecho, cumplido el plazo el Inspector de Trabajo se constituye nuevamente al centro de trabajo para poder constatar el cumplimiento o no de las prevenciones, lo que constituye faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Debe indicarse que en estos casos los trabajadores no han sido despedidos de sus trabajos, lo cual constituye la verdadera función de los Inspectores de Trabajo de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo.



CAPÍTULO IV

4 Del juicio de faltas laboral

4.1 Antecedentes

“El jurista Eduardo García Máynez sostiene que “DERECHO VIGENTE” es el conjunto de NORMAS IMPERATIVO-ATRIBUTIVAS que en cierta época y lugar determinado la autoridad política declara obligatorias; asimismo expone que “LEGISLACIÓN” es el conjunto de normas jurídicas de observancia general emanadas de las autoridades del Estado de acuerdo con un determinado procedimiento preestablecido”⁸.

“De las dos definiciones anteriores se puede deducir como características de las normas jurídicas, que son abstractas, bilaterales y obligatorias, porque de ellas nacen derechos y obligaciones y que deben ser observadas por todos los ciudadano, salvo los casos de excepción establecidos por la propia ley nacional o internacional. Pero sucede que no siempre se les da cumplimiento voluntario a las normas jurídicas emitidas por el Estado y se viola ya sea por acción u omisión y es entonces cuando entra en acción el organismo judicial con el objeto de buscar que el derecho que ha sido violado, sea cumplido”⁹.

⁸Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. Pág. 251.

⁹*Ibíd.*; pág. 251



El Código de Trabajo en el artículo 1 establece “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”. En el artículo citado se crean normas de carácter bilateral que deben ser cumplidas por las partes de la relación laboral, y les otorga derechos y obligaciones que deben ser cumplidas. Además establece que crean instituciones para velar por su cumplimiento, entre estas instituciones se encuentra la Inspección General de Trabajo y el procedimiento en el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social, a este respecto indica el artículo 278 del Código de Trabajo “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, deben velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro...”; en el artículo 269 del mismo cuerpo legal se establece “Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se comentan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, siempre que estén penados con multa...”.

4.2 Definición de juicio de faltas

El Código de Trabajo no proporciona una definición con respecto al juicio de faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social, por lo que se sugiere la siguiente. “El proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es el que tiene por objeto que el juzgador, previa investigación y comprobación de un hecho tipificado

como violatorio de una ley de trabajo o de previsión social penado con multa, al dictar sentencia declare quien es el sujeto culpable y le imponga la multa correspondiente o lo absuelva en el evento que no se pruebe la comisión del hecho objeto de la investigación”¹⁰.

4.3 Procedimiento

El juicio de faltas en el Código de trabajo no está debidamente establecido, pues únicamente establece la forma en que este debe iniciarse, siendo de las siguientes maneras:

- Acción directa por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo para promover y resolver acciones contra las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, conforme lo establece el artículo 281 incisos l) y m) del Código de Trabajo. Lo que se concretiza cuando los inspectores de trabajo pertenecen a la sección de visitaduría y se apersona a los centros de trabajo y previenen a los patronos para que se ajuste a derecho otorgándoles un plazo. Vencido el plazo sin haberse cumplido la prevención faccionara acta y hará constar la falta cometida iniciando el juicio de faltas. Cuando los inspectores pertenecen a la sección de conciliaciones, estos tienen la facultad para citar a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, y en caso de inasistencia el inspector de trabajo hará constar la falta cometida y debe iniciar el juicio de faltas.

¹⁰ **Ibíd.**; pág. 252



- Denuncia presentada por, las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuviere conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y previsión social.
- Por denuncia presentada por particulares que tuvieran conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas señaladas en el Código de Trabajo.

4.4 Integración de la ley

Cuando la Corte de Constitucionalidad en la sentencia de inconstitucionalidad general parcial del decreto 18-2001 de los expedientes acumulados 898 y 1014-2001, indico que para el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, seria haciendo su integración con lo dispuesto en los artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial. La vía establecida en ese articulado es la vía incidental, que tiene dos modalidades un incidente de hecho y un incidente de derecho.

- Incidente de hecho.
 1. Se promueve el incidente;
 2. Se le concede audiencia por dos días a la otra parte para que se pronuncie;
 3. Si una de las partes lo solicitan o el juez lo considera conveniente abrirá a prueba el proceso; y,
 4. El juez dictara el auto correspondiente sin más trámite, dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba;
 5. La resolución es apelable.



- Incidente de derecho.
 1. Se promueve el incidente;
 2. Se le concede audiencia por dos días a la otra parte para que se pronuncie;
 3. Por tratarse de un incidente de derecho no se abre a prueba;
 4. El juez dictara el auto correspondiente sin más trámite, dentro de tres días;
 5. La resolución es apelable.

4.5 El juicio de faltas presentado por la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo del departamento de Guatemala presenta juicios de faltas contra las leyes de trabajo, desde la fecha de la declaración de inconstitucionalidad general parcial del decreto 18-2001 y la forma de presentación y tramitación es la siguiente:

- Primera instancia.
 1. El memorial de demanda debe contener los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo:
 - a) Designación del Juez o tribunal a quien se dirija.
 - b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibir notificaciones.
 - c) Relación de los hechos en los que se funda la petición.



- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicaciones del lugar en donde puede ser notificada.
 - e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza.
 - f) Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos.
 - g) Lugar, fecha, firma del demandante y sello del inspector de trabajo.
2. Las demandas se presentan ante el centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, y son los juzgados primero y segundo de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, quienes se encargan de verificar que los memoriales contengan los requisitos establecidos en la ley y en caso contrario ordenara que subsanen señalando un plazo de tres días. Si cumple con todos los requisitos dictara un decreto admitiendo para su trámite la demanda en la vía de los incidentes, indicando que juzgado conocerá del proceso y dándole audiencia a la parte demandada para que un plazo de dos días de notificado se pronuncie sobre el incidente. Estos juzgados fueron creados mediante el Acuerdo Numero 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia.
3. Cuando la parte demandada se pronuncia ofrece sus pruebas para oponerse al incidente.



4. En esta fase del proceso se hace uso de los medios de impugnación que se encuentran establecidos en el artículo 365 del Código de Trabajo, los que persiguen que el juez de primera instancia los pueda resolver, estos recursos son llamados en la doctrina como remedios y son utilizados por cualquiera de las partes.
5. Todos los juzgados de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala le han dado trámite al incidente presentado por la Inspección General de Trabajo de un incidente de hecho, cuando lo correcto es que su trámite debe ser de un incidente de derecho, pues las pruebas presentadas por los inspectores son plena prueba que solamente pueden ser redargüidas de nulidad falsedad o parcialidad. Por tal motivo abren a prueba el proceso por ocho días comunes a las partes.
6. Al terminar el periodo de prueba, establece la ley que el juez debe dictar el auto correspondiente, ya sea un auto con lugar o sin lugar.
7. Cuando el auto es con lugar o sin lugar, las partes pueden hacer uso de los medios de impugnación, en este caso se interpone el recurso de apelación o de alzada, este debe plantearse el dentro del tercer día de notificado el auto.



- Segunda instancia.

8. El recurso debe interponerse ante el juez A quo, quien debe concederlo y elevar el proceso a la sala jurisdiccional correspondiente. En el departamento de Guatemala conocen de los recursos de apelación tres salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.
9. Cuando los autos están en las salas de apelaciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 368 del Código de Trabajo, se le concede cuarenta y ocho horas a la parte recurrente para que exprese los motivos de inconformidad.
10. Vencido el término de cuarenta y ocho horas se señalara día para vista, para que se pronuncien las partes. Esta vista se evacua de manera escrita.
11. Indica la ley que cinco días después de la vista debe dictar la sala la sentencia de segunda instancia. La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o total el auto de primera instancia.

12. Cuando el auto o la sentencia de segunda instancia contenga pasajes oscuros ambiguos o contradictorios, se puede interponer el recurso de aclaración para que se aclare o rectifique.

13. Si en el auto o sentencia se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio se interpondrá el recurso de ampliación.

- Ocurso de hecho.

14. Cuando el juez de primera instancia niega otorgar el recurso de apelación siendo este procedente, la parte agraviada puede ocurrir de hecho al superior, esto de conformidad con lo señalado en los artículos 611 y 612 del Código Procesal Civil y Mercantil. Y debe hacerlo de la siguiente manera:

- a) Se presenta un memorial con los requisitos del artículo 332 del Código de Trabajo en un plazo de tres días de notificada la resolución.
- b) Designación del Juez o tribunal a quien se dirija.
- c) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibir notificaciones.
- d) Relación de los hechos en los que se funda la petición de ocurso de hecho.

- e) Indicación del Juzgado de Primera Instancia que denegó otorgar el recurso de apelación, siendo procedente.
- f) Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza.
- g) Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos.
- h) Lugar, fecha, firma del demandante y sello del inspector de trabajo.
- i) El tribunal superior remitirá original al juez inferior para que informe en el perentorio plazo de veinticuatro horas sobre los motivos por los cuales no otorgo el recurso.
- j) Con vista del informe el tribunal superior resolverá el ocuroso declarando si es o no a lugar y otorgara el recurso de apelación que denegó. En caso de no ser procedente el ocuroso de hecho se impondrá una multa de veinticinco quetzales.

15. Cuando los autos han sido declarados sin lugar en contra de la Inspección General de Trabajo en primera instancia y son confirmados por los órganos jurisdiccionales de segunda instancia, se plantea el proceso constitucional de amparo pues ha acaecido la definitivita.



- Ejecución de la sentencia.

16. El Código de Trabajo no establece el procedimiento a seguir para ejecutar el auto proferido en el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y solamente indica que debe seguirse el procedimiento establecido en los artículos del 426 al 428 del Código de Trabajo.

El proceso comienza con el requerimiento de pago al demandado y para el efecto el juez libra mandamiento de ejecución, ordenando el embargo de bienes suficientes que garanticen el cumplimiento de la multa.

En este caso designa como depositario al notificador del juzgado que corresponda.

Si dentro del tercer día de practicado el embargo el demandado no hiciere efectivo el pago de la multa, el juez le notifica a la Inspección General de Trabajo para que se pronuncie, en este caso se solicita al juez que certifique lo conducente a la vía penal. En algunos casos los juzgados certifican lo conducente de oficio.

4.6 Juicios de faltas laboral presentados por la Inspección General de Trabajo del departamento de Guatemala

La Inspección General de Trabajo desde la declaración de inconstitucionalidad general parcial del decreto 18-2001 del Congreso de la República, ha promovido en la vía de los incidentes los juicios de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

- Para el año 2005 la Inspección General de trabajo presento ante los tribunales de trabajo y previsión social 1582 procesos.
- En el año 2006 planteo 2243 procesos y se obtuvieron 535 autos.
- En el 2007 se promovieron 2132 procesos, se obtuvieron 387 autos y se impusieron Q.1, 504,180.36 en concepto de multa.
- En el año 2008 se presentaron 1926 procesos, se obtuvieron 844 autos y en concepto de multa se impusieron Q.2, 871,426.97.
- En 2009 se presentaron 2526 procesos, se obtuvieron 706 autos y se impusieron Q.2, 376,941.27 en multas.
- Para el año 2010 se plantearon 1848 procesos, se obtuvieron 762 autos y en concepto de multa se impusieron Q.2, 378,761.63.
- En 2011 promovieron 1807 procesos, se obtuvieron 740 autos y se impusieron Q.2, 897,110.85 en multas.
- En el año 2012 se plantearon 1715 procesos y se obtuvieron 785 autos. En concepto de multa se impusieron Q.6, 593,123.15
- Para el año 2013 se plantearon 2377 procesos de los que obtuvo 892 autos y se impusieron Q.4, 013,703.86 en concepto de multa.
- Del 2014 se han promovido 1407 procesos con 897 autos y se han impuesto Q. 2 281,854.67 en multa¹¹.

Como conclusión se puede establecer que a pesar de las muchas críticas, a favor y en contra del proceso incidental por faltas a las leyes de trabajo y previsión social, este

¹¹ Datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Estadística de la Inspección General de Trabajo.



proceso constituye de alguna manera un disuasivo para que patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral. A pesar de que los jurisconsultos consideren que la vía incidental no es la correcta, está a dado resultados que quedan evidenciados con los datos estadísticos que se consignaron en el presente capítulo. Para el ponente del presente trabajo investigativo la vía incidental es la correcta pues el derecho del trabajo es una de las ramas del derecho que necesita un estudio especial, de esa cuenta dentro del Código de Trabajo encontramos procesos incidentales que no necesitan de un proceso principal tal y como lo señala la doctrina.





CAPÍTULO V

5 De la inconstitucionalidad de las leyes

5.1 La acción de inconstitucionalidad

“El mecanismo de la acción de inconstitucionalidad es un instrumento jurídico procesal que tiene por objeto mantener la preeminencia de la Constitución Política de la República sobre toda norma jurídica, y orientar la selección adecuada de normas aplicables a cada caso concreto. La persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley puede plantear ante el tribunal que corresponda según la materia y podrá promoverse cuando la ley de que se trate hubiere sido citada como apoyo de derecho en la demanda, en la contestación o que de cualquier otro modo resulte del trámite del juicio (Inconstitucionalidad en caso concreto)”¹².

“La acción directa de inconstitucionalidad (de una ley o disposición de carácter general) procede contra leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad y persigue que la legislación se mantenga dentro de los límites que la propia Constitución ha fijado, excluyendo del ordenamiento jurídico las normas que no se conforman con la misma, anulándolas con efectos “*erga omnes*”. El análisis para establecer la incompatibilidad entre las leyes y la Constitución debe ser eminentemente jurídico, sin sustituir el criterio del legislador sobre la

¹² Corte de Constitucionalidad. Constitución política de la república de Guatemala (aplicada en fallos de la corte de constitucionalidad). Pág. 183.



oportunidad o conveniencia de las decisiones tomadas. Por otra parte, el examen puede comprender tanto las denuncias de inconstitucionalidad de las normas por vicios materiales como la de los actos legislativos por vicios formales. Los poderes públicos están sometidos a la norma fundamental y fundamentadora de todo orden jurídico y, en consecuencia, quedan sometidos al control de constitucionalidad no solamente las normas de rango legal objetivas externamente, sino también los procesos legislativos "*interna corporis*" que deben ajustarse a las normas que la Constitución prescribe. Los actos y las normas que tienen su origen en decisiones de los poderes legítimos tienen una presunción de Constitucionalidad, lo que trae como consecuencia el considerar como excepcional la posibilidad de invalidarlos; situación que especialmente se manifiesta cuando se trata del órgano legislativo, el cual dispone de distintas alternativas a la hora de legislar, siempre dentro del marco fijado por el constituyente. Puede declararse la inconstitucionalidad cuando es evidente la contradicción con la Constitución y existan razones sólidas para hacerlo. Cuando no haya bases suficientes se debe respetar la decisión del Congreso, porque de acuerdo con el principio democrático, es el único autorizado para decidir las políticas legislativas que el constituyente dejó abierto. La Corte debe declarar la inconstitucionalidad de la ley cuando su contradicción con el texto constitucional es clara; en caso contrario, es conveniente aplicar el principio de conservación de los actos políticos y la regla básica en la Jurisdicción Constitucional "*in dubio pro legislatoris*"¹³.

¹³ *Ibíd.* Págs. 184-185



Para los efectos arriba mencionados, “la Constitución Política instituyó la Corte de Constitucionalidad como un Tribunal de Jurisdicción Privativa, cuya función esencial es la defensa del orden Constitucional. Ello porque la Constitución como fuente unitaria del derecho de una nación es la génesis del ordenamiento jurídico, ya que algunas veces regula en forma directa ciertas materias y, en otras oportunidades, al establecer los órganos y procedimientos que determinan la creación de la norma jurídica, se constituye como norma reguladora de las demás fuentes del derecho. De lo anterior deviene que formalmente la razón de validez del orden jurídico se deriva de una sola forma fundamental, esto es, la Constitución Política de la República, cuya supremacía ha sido reconocida en la propia Constitución (Artículos 175 y 204) y como corolario de esto, ninguna autoridad del Estado tiene poderes o facultades superiores a las que le otorga la Carta Fundamental. La creación de las normas jurídicas está regulada por otras normas jurídicas y de conformidad con la Constitución vigente la potestad legislativa le corresponde al Congreso de la República (Artículo 157 constitucional); al Presidente de la República compete dictar Decretos, acuerdos, reglamentos y órdenes, para el estricto cumplimiento de las leyes, desarrollándolas sin alterar su espíritu, para lo cual, necesariamente debe contar con el refrendo ministerial respectivo –Artículos 183 inciso e) y 194 inciso c)-. Ahora bien, para la eventualidad de que alguna ley, reglamento o disposición de carácter general contenga vicio parcial o total de inconstitucionalidad la misma Constitución prevé que las acciones respectivas se planteen directamente ante esta Corte de Constitucionalidad, la que en ejercicio de las



competencias que le han sido otorgadas, dilucidará si acoge o no la pretensión actuada¹⁴.

5.2 Competencia en materia de inconstitucionalidad

Antes de analizar la competencia en materia constitucional, es importante establecer un panorama de lo que es la Corte de Constitucionalidad como un ente rector y privativo en materia constitucional.

5.2.1 Integración de la Corte de Constitucionalidad

La Corte de Constitucionalidad se integra por cinco magistrados titulares, cada uno de los cuales tiene su respectivo suplente. Los magistrados duran en sus funciones cinco años. Los titulares desempeñan la presidencia por un año, iniciando con el de mayor edad. El presidente es el representante legal de la Corte, la convoca y preside. Es quien adopta las medidas necesarias para su buen funcionamiento y ejerce las medidas administrativas sobre el personal del tribunal. Los magistrados titulares conforman con el presidente el pleno de la Corte. Los magistrados suplentes integran la corte en casos que deben resolverse por siete magistrados o substituyen a los titulares en casos de ausencia. Por ejemplo: cuando conozca asuntos de Inconstitucionalidad contra la Corte Suprema de Justicia, el Congreso de la República, el Presidente o Vicepresidente de la República, el número de los integrantes se elevara a siete, escogiéndose los otros dos por sorteo entre los suplentes.

¹⁴ Ibid. Págs. 185-186



De conformidad con el Artículo 151 de la ley de amparo, exhibición personal y de inconstitucionalidad: para ser magistrado de la Corte de Constitucionalidad se requiere cumplir con los siguiente requisitos: a) ser guatemalteco de origen; b) ser abogado colegiado activo; y c) Ser de Reconocida honorabilidad y tener por lo menos quince años de graduación profesional.

Quedo anotado que la Corte se integra con cinco magistrados titulares y cinco magistrados suplentes, cada uno de ellos electo de la siguiente forma: un magistrado titular y un suplente electo por el pleno de la Corte Suprema de Justicia; un magistrado titular y un suplente electo por el pleno del Congreso de la República; un magistrado titular y un suplente electo por el Presidente de la República en Consejo de Ministros; un magistrado titular y un suplente electo por la Asamblea del Colegio de Abogados y Notarios; y, una magistrado titular y un suplente electo por el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

5.2.2 Plazo para designar a los magistrados

La Corte Suprema de Justicia, el Presidente de la República en Consejo de Ministros, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Colegio de Abogados deberán designar a los respectivos Magistrados propietarios y suplentes y remitir al Congreso de la República dentro de los sesenta días siguientes a la instalación de este Organismo, los nombres de quienes hubieren sido designados para ocupar estos cargos en la Corte de Constitucionalidad. En el mismo plazo el

Congreso de la República debe designar a sus respectivos magistrados. La designación de magistrados titulares y suplentes por parte del pleno de la Corte Suprema de Justicia y por parte del Pleno del Congreso de la República se realiza mediante convocatoria expresa, por mayoría absoluta de votos y de conformidad con los procedimientos que determinan sus leyes respectivas.

La designación de magistrados titulares y suplentes por parte del Consejo Superior Universitario y por parte de la Asamblea General del Colegio de Abogados se realiza por mayoría absoluta de votos de los miembros presentes en el acto electoral en votación secreta. En este acto no se pueden ejercitar representaciones. La convocatoria para la elección en ambos casos debe hacerse con una anticipación no menor a quince días y debe publicarse en el Diario Oficial y en dos diarios de mayor circulación.

5.2.3 Impugnación de las designaciones de magistrados

No es impugnable el procedimiento interno para la designación de los magistrados por el pleno de Corte Suprema de Justicia, por el pleno del Congreso de la República y por el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

La designación de Magistrados por el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala y por la Asamblea General del Colegio de Abogados de Guatemala pueden ser impugnadas conforme a la ley, pero mientras se resuelven las

impugnaciones continuarán actuando como Magistrados Titulares y Suplentes los que deben ser sustituidos.

5.2.4 Instalación de la Corte

El Congreso de la República emite el Decreto de integración de la Corte de Constitucionalidad, la que se instala 90 días después de la instalación del Congreso de la República; los magistrados titulares y suplentes prestarán juramento de fidelidad a la Constitución Política de la República ante este Organismo.

5.2.5 Independencia de la Corte

La Corte de Constitucionalidad goza de independencia de conformidad con la siguiente calificación:

- Por mandato constitucional

El Artículo 268 de la Constitución dispone que la Corte de Constitucionalidad actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás poderes del Estado.

- Por su integración y designación

Por la forma en que está dispuesta su integración y por procedimiento para la designación de cada uno de los magistrados.



- Independencia económica

Asegura también su independencia, la forma en que está previsto su financiamiento, así como la potestad que tiene asignada de formular su propio presupuesto y la administración e inversión de los fondos privativos, que son todos aquellos que se derivan de la administración de justicia constitucional.

- Por la forma de su servicio

Los magistrados de la Corte de Constitucionalidad ejercen sus funciones independientemente del órgano o entidad que los designó y conforme a los principios de imparcialidad y dignidad inherentes a su investidura.

- Por su inmunidad

Los magistrados no podrán ser perseguidos por las opiniones que expresan en el ejercicio de su cargo.

- Por su inamovilidad

Los magistrados son inamovibles, no podrán ser suspendidos sino en virtud de las causas que se indican en la ley de la materia.

- Causales de inhibitoria

A los magistrados de la Corte de Constitucionalidad no se les aplican las causales de excusa establecida en la ley del Organismo Judicial ni en cualquier otra ley.



5.2.6 Competencia de la Corte de Constitucionalidad

- Competencia esencial según Artículo 268 de la Constitución Política de la República de Guatemala

La Corte de Constitucionalidad es un tribunal permanente de jurisdicción privativa cuya función es la defensa del orden constitucional, actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás organismos del Estado y ejerce funciones específicas que le asigna la Constitución y la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

La independencia económica de la Corte de Constitucionalidad, será garantizada por un porcentaje de los ingresos que corresponden al Organismo Judicial. La Corte de Constitucionalidad configura un nuevo sistema de justicia constitucional, y se rige por lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Guatemala y por la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente. En la Constitución está contemplada en el capítulo IV del título VI, que se denomina “Garantías Constitucionales y defensa del orden constitucional”.

Contra sus resoluciones no cabe recurso alguno, y sus decisiones vinculan al poder público y órganos del Estado, y tienen plenos efectos frente a todos. Por eso, cabe afirmar que dicho tribunal es el supremo guardián de la constitución.

- Competencia esencial de la Corte de Constitucionalidad según Artículo 149 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad

La Corte de Constitucionalidad es un tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional; actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás organismos del Estado y ejerce funciones específicas que le asigna la Constitución y esta ley.

- Competencia de la Corte de Constitucionalidad según Artículo 272 de la Constitución Política de la República de Guatemala

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, la Corte de Constitucionalidad tiene las siguientes funciones:

- Debe conocer en única instancia de las impugnaciones en contra de leyes o disposiciones de carácter general que los ponentes consideren que violan las Constitución Política de la Republica. Debe interponerse ante la Corte de Constitucionalidad;
- La Corte de Constitucionalidad, en calidad de Tribunal Extraordinario de Amparo debe conocer de acciones de amparo interpuestas en contra del Congreso de la República;
- Debe conocer de los recursos de apelación que se interpongan en contra de las sentencias de amparo, que se interpongan en contra de los tribunales de justicia.



Cuando el recurso de apelación sea en contra de una resolución de amparo de la corte suprema de justicia, la Corte de Constitucionalidad debe ampliarse con dos vocales;

- Conocer en apelación de las impugnaciones en contra de las leyes objetadas de inconstitucionalidad, en casos concretos, en cualquier juicio, en casación, o en los casos contemplados por la ley de la materia;
- Deben emitir opinión sobre la constitucionalidad de los tratados, convenios y proyectos de ley, a solicitud de cualquiera de los organismos del Estado;
- Conocer y debe resolver de todo conflicto de jurisdicción en materia de constitucionalidad que conozca;
- La Corte de Constitucionalidad debe compilar la doctrina y principios constitucionales que se vayan sentando con motivo de las resoluciones de amparo y de inconstitucionalidad de las leyes, manteniendo al día el boletín o gacetas jurisdiccionales;
- La Corte debe emitir opinión sobre la inconstitucionalidad de las leyes vetadas por el Ejecutivo alegando inconstitucionalidad;

- La Corte debe actuar, opinar, dictaminar o conocer de aquellos asuntos de su competencia establecida en la Carta Magna;

5.2.7 Inconstitucionalidad en casos concretos

De conformidad con la ley de la materia, procede el planteamiento de inconstitucionalidad en casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y aún casación, hasta antes de que se dicte sentencia; las partes pueden hacer éste planteamiento como acción, excepción o como incidente, a efecto de que se declare la inconstitucionalidad total o parcial de una ley y consecuentemente su inaplicabilidad. El tribunal que conoce del asunto está obligado a pronunciarse al respecto.

También puede plantearse la inconstitucionalidad de una ley en casación hasta antes de dictarse sentencia. En estos casos, la Corte Suprema de Justicia, agotado el trámite de la inconstitucionalidad y previamente a resolver la casación, debe pronunciarse sobre la inconstitucionalidad en auto razonado. Si la resolución fuere apelada, está obligada a remitir los autos a la Corte de Constitucionalidad para que resuelva en segunda instancia.

Cuando en casos concretos se aplicaren leyes o reglamentos inconstitucionales en actuaciones administrativas, que por su naturaleza tuvieren validez aparente y no fuere motivo de amparo, el afectado se limitará a señalarlo durante el proceso administrativo correspondiente. En estos casos la inconstitucionalidad deberá plantearse en lo contencioso-administrativo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que causó

estado la resolución, y se tramitará conforme al procedimiento de inconstitucionalidad de una ley en caso concreto. Sin embargo, también podrá plantearse inconstitucionalidad en el recurso de casación, en la forma antes indicada, sino hubiere sido planteada en lo contencioso-administrativo.

- Competencia para el trámite

En casos concretos, la persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley puede plantearla ante el tribunal que corresponda según la materia. En estos casos el tribunal asume carácter de tribunal constitucional.

En caso se planteara una inconstitucionalidad en un proceso seguido ante un juzgado menor, este se inhibirá inmediatamente de seguir conociendo y enviara los autos al superior jerárquico que conocerá de la inconstitucionalidad en primera instancia.

- Trámite de la inconstitucionalidad como única pretensión

En la acción de inconstitucionalidad en casos concretos, interpuesta la demanda, el tribunal debe dar audiencia al Ministerio Público y a las partes por el plazo de nueve días. Vencido este plazo podrá celebrarse vista pública, si alguna de las partes lo pidiere. El tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes. La resolución es apelable ante la Corte de Constitucionalidad.

- Trámite de la inconstitucionalidad con otras pretensiones

Si el actor propusiere dentro del mismo proceso la declaración de inconstitucionalidad junto con otras pretensiones, el tribunal debe conceder audiencia al Ministerio Público y a las partes por el plazo común de nueve días, vencido el cual, hayan o no comparecido las partes, dentro de tercero día, debe dictar auto resolviendo exclusivamente la pretensión de inconstitucionalidad.

- Trámite de la inconstitucionalidad como excepción o incidente

En casos concretos las partes pueden plantear, como excepción o en incidente, la inconstitucionalidad de una ley que hubiere sido citada como apoyo de derecho en la demanda, en la contestación o que de cualquier otro modo resulte del trámite de un juicio, debiendo el tribunal pronunciarse al respecto.

En estos casos, una vez planteada la inconstitucionalidad de una ley, el tribunal la tramitará en cuerda separada, debiendo dar audiencia a las partes y al Ministerio Público por el plazo de nueve días y, haya sido o no evacuada la audiencia, resolverá respecto de la inconstitucionalidad en auto razonado dentro del plazo perentorio de tres días.

Si con la excepción de inconstitucionalidad se interpusieran otras excepciones, el trámite de estas últimas será el que les corresponda según la naturaleza del proceso de que se trate. Si entre las excepciones interpuestas se hallaren las de incompetencia o compromiso, éstas deberán ser resueltas previamente en ese orden. En su oportunidad, el tribunal competente deberá resolver la de inconstitucionalidad dentro del

término establecido en el párrafo anterior. Las excepciones restantes serán resueltas al quedar firme lo relativo a la inconstitucionalidad.

- Suspensión del proceso

Cuando sea planteada la inconstitucionalidad en caso concreto, el proceso debe suspenderse desde el momento en que el tribunal de primera instancia dicte el auto que resuelva lo relativo a la inconstitucionalidad, hasta que el mismo cause ejecutoria. El tribunal solamente podrá seguir conociendo de los asuntos siguientes:

- De los incidentes que se tramitan en pieza separada formada antes de admitirse la apelación;
 - De todo lo relativo a bienes embargados, su conservación y custodia; de su venta, si hubiere peligro de pérdida o deterioro; y de lo relacionado con las providencias cautelares ; y,
 - Del desistimiento del recurso de apelación interpuesto si no se hubiere elevado los autos a la Corte de Constitucionalidad.
-
- Apelación

Las resoluciones y autos que resuelven la inconstitucionalidad en casos concretos son susceptibles de ser impugnadas mediante el recurso de apelación que debe



interponerse dentro del tercero día de notificado, momento desde el cual, la jurisdicción del tribunal queda limitada a conceder o denegar la alzada.

Para el conocimiento de la apelación en estos casos, es competente la Corte de Constitucionalidad quien, una vez recibidos los autos, debe señalar, de oficio, día y hora para la vista dentro de un plazo que no puede exceder de nueve días. En caso las partes lo soliciten, la vista debe ser pública. La sentencia debe dictarse dentro de los seis días siguientes al de la vista. Al quedar firme la sentencia las actuaciones se devolverán inmediatamente al tribunal de origen, con certificación del fallo, para los efectos consiguientes.

Si el tribunal que conoce negare el recurso de apelación, procediendo este, la parte que se tenga por agraviada, puede ocurrir de hecho a la Corte de Constitucionalidad, dentro de los tres días de notificada la denegatoria, pidiendo se le conceda el recurso. La Corte de Constitucionalidad remitirá original el ocurso al tribunal inferior para que informe dentro de las veinticuatro horas, declarando si es o no apelable la providencia de la que se negó la apelación. Si la Corte de Constitucionalidad lo estima necesario pedirá los autos originales.

En el primer caso pedirá los autos originales y procederá de acuerdo con el procedimiento de apelación antes indicado, y, en el segundo, declarara sin lugar el ocurso, ordenando se archiven las diligencias respectivas e imponiendo al recurrente una multa de cincuenta quetzales.



5.2.8 Inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general

- Planteamiento de la inconstitucionalidad

La inconstitucionalidad de las leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad deben plantearse directamente ante la Corte de Constitucionalidad.

Tienen legitimación para plantear la inconstitucionalidad de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general:

- La Junta Directiva del Colegio de Abogados, actuando a través de su presidente;
- El Ministerio Público a través de su sección respectiva;
- El procurador de los Derechos Humanos en contra de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que afecten intereses de su competencia; y
- Cualquier persona con el auxilio de tres abogados colegiados activos.
-

La petición de inconstitucionalidad se hará por escrito conteniendo en lo aplicable los requisitos exigidos en toda primera solicitud, conforme lo establecido en el Artículo 61 del Código Procesal Civil y Mercantil, expresando en forma razonada y clara los motivos jurídicos en que descansa la impugnación. Si el memorial de interposición



adolece de omisión de requisitos, la Corte de Constitucionalidad debe ordenar al interponente suplirlos dentro de tercero día.

- Cuando la inconstitucionalidad planteada sea contra una ley

La Corte de Constitucionalidad se integrara con siete miembros en la forma prevista en el Artículo 269 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica lo siguiente: “La Corte de Constitucionalidad se integra con cinco magistrados titulares, cada uno de los cuales tendrá su respectivo suplente. Cuando conozca de asuntos de inconstitucionalidad en contra de la Corte Suprema de Justicia, el Congreso de la República, el Presidente o el vicepresidente de la República, el número de sus integrantes se elevará a siete, escogiéndose los otros dos magistrados por sorteo de entre los suplentes”

Planteada la acción de inconstitucionalidad, la Corte deberá decretar, de oficio y sin formar artículo, dentro de los ocho días siguientes a la interposición, la suspensión provisional de la ley, reglamento o disposición de carácter general si, a su juicio, la inconstitucionalidad fuere notoria y susceptible de causar gravámenes irreparables. La suspensión tendrá efecto general y se publicará en el Diario Oficial al día siguiente de haberse decretado.

Si no se dispone la suspensión provisional o, en su caso, decretada esta, la Corte de Constitucionalidad debe dar audiencia por quince días comunes al Ministerio Público y



a cualesquiera autoridades o entidades que estime pertinente, transcurridos los cuales, se haya evacuado o no la audiencia, de oficio se señalará día y hora para la vista dentro del plazo de veinte días. La vista será pública si lo pidiere el interponente o el Ministerio Público. La sentencia deberá pronunciarse dentro de los veinte días siguientes al de la vista. La Corte deberá dictar sentencia dentro del término de dos meses a partir de la fecha en que se haya interpuesto la inconstitucionalidad.

5.3 Sentencias definitivas en acciones de inconstitucionalidad

Cuando la sentencia de la Corte de Constitucionalidad declare la inconstitucionalidad total de una ley, reglamento o disposición de carácter general, éstas quedarán sin vigencia; y si la inconstitucionalidad fuere parcial, quedará sin vigencia en la parte que se declare inconstitucional. En ambos casos dejarán de surtir efectos desde el día siguiente al de la publicación del fallo en el Diario Oficial.

Cuando se hubiere acordado la suspensión provisional conforme lo indicado anteriormente, los efectos del fallo se retrotraerán a la fecha en que se publicó la suspensión. Contra las sentencias de la Corte de la Constitucionalidad no cabrá recurso alguno.

5.4 Sistemas de interpretación y aplicación de sentencias constitucionales

Para el desarrollo del presente tema, básicamente está constituido por un análisis de interpretación exegética al Artículo 140 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el cual inicia con el epígrafe “efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad”; y, en su desarrollo regula lo siguiente: “cuando la sentencia de la Corte de Constitucionalidad declare la inconstitucionalidad total o de una ley, reglamento o disposición de carácter general, estas quedarán sin vigencia; y si la inconstitucionalidad fuere parcial, quedará sin vigencia en la parte que se declare inconstitucional. En ambos casos dejarán de surtir efecto desde el día siguiente al de la publicación del fallo en el Diario Oficial.

Ya quedó anotado que la acción de inconstitucionalidad ha sido instituida para garantizar a los guatemaltecos que las leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general dictadas por autoridad competente, sean congruentes con los principios y disposiciones contenidas en la Constitución y que fueron establecidas por mandato del pueblo a través de la Asamblea Nacional Constituyente, es decir que cualquier disposición legal puede ser objetada de vicio de inconstitucionalidad y de ser demostrado tal vicio debe ser así declarado. En caso de que la Corte que ejerce la jurisdicción privativa en esta materia encuentre demostrado tal vicio o lo establezca del análisis de las actuaciones, debe así declararlo mediante sentencia emitida, la declaratoria de inconstitucionalidad puede ser declarada en forma total o parcial.



5.4.1 Inconstitucionalidad total

Cuando la acción de inconstitucionalidad se plantea en contra de una ley, reglamento o disposición de carácter general en su totalidad, la Corte debe proceder a examinar la congruencia que la ley impugnada tiene con la Carta Magna y, en caso llegue a determinar que se infringe ésta última debe declararse la inconstitucionalidad total de dicha ley, reglamento o disposición de carácter general quedando sin vigencia en todo su contenido, sin ninguna posibilidad de aplicación ya que la naturaleza jurídica de la declaratoria de inconstitucionalidad es la derogatoria de las leyes, así lo establece la ley del Organismo Judicial a regular en su Artículo 8 que indica “Las leyes se derogan por leyes posteriores; (...) d) Total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad. ...”. De lo cual se deduce que una vez firme la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, deja de tener aplicación la ley impugnada.

En estos casos, si la ley o reglamento impugnado regulaba una materia específica ésta quedará desregulada, debiendo las autoridades involucradas en el asunto proponer iniciativas de ley a efecto de promover la regulación de la materia, ya que la creación de una ley o reglamento debe tener un fin específico al cual se pretende llegar a través de la aplicación de la ley creada y si es derogada debe buscarse los medios legales para la creación de una nueva, por supuesto sin que contenga los vicios de inconstitucionalidad que adolecía su antecesora. Lo importante aquí es que la ley en su totalidad fue

derogada por lo que no queda materia ni normas por aplicar, lo cual no sucede cuando la declaratoria de inconstitucionalidad es parcial, según se analiza a continuación.

5.4.2 Inconstitucionalidad parcial

En estos casos se entiende que la ley o reglamento impugnado es congruente con la Carta Magna solo en algunas de sus normas, lo cual no sucede con el resto ya que la contradicen y por lo tanto deben ser declaradas inconstitucionales. Esto puede suceder de dos formas: a) Que la ley o reglamento haya sido impugnado de inconstitucionalidad en todo su contenido y luego de examinadas las actuaciones la Corte estime que solo algunas de sus normas son inconstitucionales y que el resto es congruente con nuestra Carta Magna y por lo tanto debe seguir existiendo; y, b) Que la ley o reglamento haya sido impugnado de inconstitucionalidad en forma parcial, es decir que se haya alegado que solo algunos o alguno de sus artículos son inconstitucionales, y estos o éste haya sido así declarado.

En cualquiera de los casos anteriores, la parte de la ley o reglamento que no haya sido declarada inconstitucional debe seguir teniendo aplicabilidad ya que son normas que se encuentran en vigencia al ser publicadas en el Diario Oficial y haber sufrido la *vacatio legis*. El problema se da cuando la ley queda vigente solo en algunas de sus normas. Todos sabemos que una ley debe ser interpretada y aplicada en toda su integridad, por lo que al declarar una inconstitucionalidad parcial, lo que se hace es amputar la ley ya que solo se le extraen ciertos artículos que muy probablemente son complementarios



de otros que quedaron vigentes, dejándose varias lagunas legales. Esto sucedió con la declaratoria de inconstitucionalidad que se analiza ya que fue dictada en forma parcial y genero unas lagunas en el Código de Trabajo, tales como las establecidas en los artículos 269, 271 inciso a) y 292 inciso e.

5.5 Vigencia de las sentencias en materia de inconstitucionalidad

Por ser las sentencias que emite la Corte de Constitucionalidad de aplicación general, es decir que no solo se aplican respecto de los interponente sino que son exigibles erga omnes, es obligatorio que se publiquen en el Diario Oficial, requisito indispensable para que surta los efectos legales respectivos. Su publicación en dicho diario hace presumir su conocimiento por parte de la población para que dejen de aplicar las normas que está derogando, ello en virtud de que nadie puede alegar ignorancia de la ley, siempre y cuando ésta haya sido publicada debidamente.

En atención a lo anterior la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad regula al final del Artículo 140 que “En Ambos casos dejarán de surtir efecto desde el día siguiente al de la publicación del fallo en el Diario Oficial.” La derogatoria de las leyes por medio de las declaratorias de inconstitucionalidad, se hacen efectivas a partir del día siguiente a aquel en que dicha sentencia haya sido debidamente publicada en el Diario Oficial, sin cuyo requisito no puede exigirse erga omnes. Para este efecto debe tomarse en cuenta que en los procesos relativos a la justicia constitucional, rige el principio primigenio de que todos los días y horas son hábiles, haciéndose esta



declaración para que no se piense que si la sentencia se publicó en día viernes, se deberá aplicar hasta el día lunes siguiente, por ser los dos días medianeros inhábiles para el tribunal.

CAPÍTULO VI

6 Análisis de la sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República

6.1 Antecedentes

En el año 2001 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del Organismo Ejecutivo, haciendo uso de su iniciativa de ley presento un proyecto de ley al Congreso de la República para reformar el Código de Trabajo. El 14 de mayo del año 2001 el Organismo Legislativo promulgo el decreto 18-2001 mediante el cual se reformo el Código de Trabajo.

Dentro de estas reformas se encuentra el motivo del presente trabajo de investigación, pues con las reformas de marras se le otorgo a la inspección general de trabajo la facultad de sancionar a los empleadores mediante una sanción administrativa, por el incumplimiento de las normas laborales.

La aplicación de las reformas del Código de Trabajo, motivaron que se plantearan dos acciones de inconstitucionalidad general parcial en contra del decreto 18-2001 del congreso de la república, identificados con los números 898 y 1014 2001.

El 3 de agosto de 2004 la corte de constitucionalidad dicto la sentencia de inconstitucionalidad general parcial del decreto 18-2001 de los expedientes



acumulados 898 y 1014 del año 2001, sentencia que fue publicada el 4 de noviembre de 2004.

6.2 Análisis de las normas impugnadas

La acción de inconstitucionalidad general parcial que nos ocupa se planteó en contra del Artículo 12 del decreto 18-2001, que reformo el artículo 233 del Código de Trabajo en su primer párrafo, elevando la cantidad de sindicatos para formar una federación, de dos a cuatro sindicatos, y de igual manera de dos a cuatro federaciones para formar una confederación. El artículo indicado fue impugnado por los accionistas, pues según ellos infringía el Artículo 106 de la Constitución. Los accionistas indicaron que la norma impugnada viola los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales, el contenido mínimo de la ley laboral y derechos adquiridos de los trabajadores, contenidos en el artículo 106 de la Carta Magna, pues viola, tergiversa y disminuye el derecho de organización sindical o profesional de los trabajadores.

La Corte de Constitucionalidad declaró sin lugar el planteamiento de inconstitucionalidad y realizó el siguiente razonamiento: “Esta corte precisa que concurre en el señalamiento de inconstitucionalidad una ausencia del razonamiento confrontativo de la norma impugnada con la disposición fundamental que se estima violada a efecto de evidenciar la existencia del vicio señalado. Siendo que dicha deficiencia no puede ser suplida por este tribunal oficiosamente (puesto que implicaría tener que apartarse de su necesaria condición de tribunal imparcial), el señalamiento de



inconstitucionalidad del artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República debe desestimarse”.

También se impugno el Artículo 13 del Decreto 18-2001 que reformo el artículo 243 del Código de Trabajo, el que quedo de la siguiente manera: “Artículo 243. No podrá llegarse a la realización de una huelga:

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

Indicaron los accionistas que con esta reforma se estaba permitiendo a las fuerzas de seguridad del estado la posibilidad de estallar un movimiento de huelga siempre y cuando se establecieran turnos de emergencia, previo a la declaratoria de legalidad del movimiento, asimismo se faculta al presidente de la república en consejo de ministros decidir la suspensión de una huelga legalmente declarada por los órganos jurisdiccionales. Los accionistas indicaron que el ejército de Guatemala, constituye una



institución encargada de mantener la independencia, la soberanía y honor del país. En el caso de la policía nacional civil, es una institución profesional armada cuya finalidad específica comprende el mantener la seguridad pública ciudadana, como una función o servicio estrictamente esencial. En tal virtud dichas entidades no pueden ser incluidas entre los supuestos del Artículo 13 impugnado, respecto de quienes no pueden realizar una huelga, puesto que las fuerzas de seguridad del estado tienen prohibido el derecho de petición colectiva y asociativa, de conformidad con lo establecido en los artículos 244 y 248 de la Constitución Política de la República y los Artículos 1, 2 y 35 de la ley de la Policía Nacional Civil.

La Corte de Constitucionalidad no encontró contraste entre la constitución política y el texto impugnado, y desestimo el señalamiento de inconstitucionalidad, basándose en que conforme a los artículos 244 y 248 de la carta magna, los integrantes del ejército de Guatemala no pueden ejercer el derecho de petición colectiva y la policía nacional civil. La corte fundamento su posición en lo regulado en el artículo 104 constitucional que regula: "Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no estén permitidos la huelga y el paro", facultando al legislador a establecer determinados supuestos normativos en los cuales no esté prohibido el ejercicio del derecho de huelga y paro.

En relación a la inconstitucionalidad del último párrafo del artículo impugnado, la corte lo declaró inconstitucional y lo dejo sin vigencia, basándose en el artículo 203 constitucional, según el cual los órganos jurisdiccionales ordinarios son los únicos a quienes corresponde el control total para declarar la legalidad de la huelga, pues son



los únicos con potestad para administrar justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales establecidos en la ley, y ninguna otra autoridad puede intervenir en la administración de justicia, pues el presidente de la república no puede arrogarse ni aún en consejo de ministros, una función jurisdiccional.

Los accionistas impugnaron de inconstitucionalidad el Artículo 15 del Decreto 18-2001 que reformo el artículo 269 del Código de Trabajo, declaración de inconstitucionalidad que genero el juicio de faltas laboral objeto principal de la presente investigación. Los interponentes indicaron a la corte de constitucionalidad que permitir que la Inspección General de Trabajo sancionar las faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, contradice la norma constitucional contenida en el Artículo 203, en virtud de la cual corresponde con exclusividad a la corte suprema de justicia y demás tribunales establecidos en la ley, la potestad de juzgar y promover la ejecución de los juzgado, por lo que ante tal situación la norma impugnada deviene de inconstitucional. Indicaron los accionistas que los fondos provenientes de la administración de justicia son fondos privativos del Organismo Judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 213 segundo párrafo de la constitución. También indicaron los interponentes que permitir la impugnación de las sanciones administrativas que superen el monto de cinco mil quetzales, atenta contra el artículo 12 de la carta magna. Pues prohíbe a las personas sancionadas con cantidades menores a la indicada, el derecho a impugnar dichas sanciones, creando desigualdad entre los sujetos pasivos de la sanción; asimismo, al impedir en forma expresa el derecho a interponer recursos, conculca el derecho de

defensa consagrado en el Artículo 12 fundamental. Los accionistas indicaron que de conformidad con lo establecido en los Artículos 103 segundo párrafo y 203 párrafos primero, segundo y cuarto de la Constitución, por segregar el conocimiento de las faltas de trabajo y previsión social del conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y atribuirle el conocimiento y resolución de las mismas a la Inspección General de Trabajo, obviando que de acuerdo con los Artículos 103 párrafo segundo de la Constitución y 283 del Código de Trabajo todos los conflictos de trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, y que la declaración de responsabilidad o culpabilidad por una falta de trabajo y previsión social no la está haciendo una autoridad judicial competente sino una autoridad administrativa.

La corte de constitucionalidad al respecto del artículo impugnado indicó que debía realizar un análisis de fondo previo a resolver;

“La expresión conflicto, entendida en su más amplio sentido, abarca toda aquella desavenencia o desacuerdo que genera una controversia entre dos o más partes determinadas y debe ser objeto de discusión para una adecuada solución. Por ello no es posible negar que un conflicto no pueda suscitarse en el entorno social de la persona, y negar que éste no concurre, sobre todo en el caso de que sobre una persona deba recaer la imposición de una sanción como consecuencia de una aplicación de normas, implicaría restringir hasta el punto de hacer nugatoria la más elemental regla del contradictorio: la del derecho que a toda persona le asiste de defenderse, respecto de una

imputación formulada en su contra que genere un conflicto de intereses en el que necesariamente se vea involucrada”.

- De conformidad con el Artículo 203 de la Constitución, la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República, correspondiendo a los tribunales de justicia la potestad de juzgar (iudicium) y promover la ejecución de lo juzgado (executio). De ahí que en congruencia con lo anterior, la propia constitución disponga que “La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de justicia y por los demás tribunales que la ley establezca” prohibiendo la intervención de autoridad que no sea judicial en la administración de justicia. Lo anterior permite advertir que la función jurisdiccional está siempre encaminada al ejercicio de la potestad de administrar justicia al momento de dirimir conflictos y decidir controversias lo que cobra particular relevancia cuando se trata de la afectación de derechos de una persona como consecuencia de la aplicación de una norma sancionatoria.
- En ese orden de ideas, y siguiendo la congruencia que el texto constitucional guarda en su conjunto como un texto normativo uniforme, se regula en el segundo párrafo del Artículo 103 constitucional que “todos los conflictos relativos al trabajos están sometidos a jurisdicción privativa”, lo que deja entrever la presencia de la función jurisdiccional en la solución de conflictos relativos al trabajo. No está de más acotar

que la expresión “Jurisdicción Privativa”, a que se refiere el precitado artículo constitucional, resulta de la división que anteriormente se regulaba en el Artículo 27 de la Ley del Organismo Judicial contenida en el Decreto 1762 del Congreso de la República, -Ley vigente al momento en que entra a regir la actual Constitución Política de la República- por el que se dividía a la jurisdicción en ordinaria y privativa, estando comprendida dentro de esta última jurisdicción (privativa) a aquella asignada a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y de ahí la explicación de que dicha expresión estuviese contemplada en el Artículo 103 ibíd.; que de cualquier manera, en nada distorsiona el sentido que debe tener la acepción jurisdicción contenida en el mismo.

- El análisis factorial del Artículo 15 objetado, permite evidenciar que en el mismo se regulan los siguientes aspectos: a) las faltas de trabajo y previsión social, estableciendo que éstas son “infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de éste Código <de Trabajo> o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”, lo cual cumple con los requisitos de *lex praevia* y *lex certa* que deben estar ínsitos en toda norma de carácter sancionatorio para que ésta pueda tener validez en su aplicación; b) el conocimiento y resolución de todas aquellas situaciones que puedan constituir faltas de trabajo y previsión social, y que se le confiere a la Inspección General de Trabajo, al regularse que éstas



(las faltas) deben ser establecidas por dicha dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya sea “directamente o por cualquiera de sus delegaciones”, debiendo ésta (la Inspección antes citada) dictar “la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento”; c) lo relativo al cobro y ejecución de las sanciones, regulándose para el caso de incumplimiento el procedimiento establecido en los Artículos del 426 al 428 del Código de Trabajo, y que “Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.”; d) el monto de lo recaudado por sanciones administrativas, constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo; e) la forma de pago de las multas (directamente a la Inspección General de Trabajo); y f) la impugnabilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, se entiende, en materia de juicio de faltas.

Los aspectos advertidos en los literales b), d), e) y f) antes citados, permiten evidenciar que el artículo impugnado adolece parcialmente de inconstitucionalidad, pues la regulación contenida en el mismo contraviene lo dispuesto en los Artículos 103, segundo párrafo y 203, en sus párrafos primero, tercero y cuarto, ambos de la Constitución, pues se asigna una función de resolución de conflictos (juzgamiento de faltas) de trabajo a una autoridad administrativa (la Inspección General de Trabajo), obviando el mandato constitucional de que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad de administrar justicia; de la cual



carecen los órganos administrativos; lo cual, aparte de la infracción constitucional que ello conlleva, también contempla un contrasentido entre dos normas de un mismo texto legal, pues lo regulado en el artículo 15 impugnado genera contradicción con lo dispuesto en el Artículo 23 del Código de Trabajo. Por aparte, el hecho de atribuir la calidad de fondos privativos a un Ministerio de Estado, cuando es evidente que estos fondos, en correcta aplicación del segundo párrafo del Artículo 103 ibid, son generados por la administración de justicia, permite advertir que tal regulación resulta ser violatoria de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 213 de la Constitución, por lo que, aplicando mutatis mutandi lo considerado por esta Corte en la sentencia de uno de octubre de mil novecientos noventa y ocho (Expediente 292-98; Gaceta 50) en cuanto a que una “sanción originada en la actividad jurisdiccional, genera fondos para el Organismo Judicial por devenir directamente de la administración de justicia”, concluye en que son inconstitucionales los párrafos cuarto y quinto de la norma impugnada; y por derivación de todo lo anterior, también es inconstitucional el último párrafo de la reforma contenida en la norma impugnada.

Lo anterior evidencia que en cuanto al Artículo 15 cuestionado, resultan afectados de vicio de inconstitucionalidad el párrafo segundo de dicho artículo, en la primera oración que regula que “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.”, la palabra “administrativa” que está contenida en la segunda oración de dicho párrafo; la tercera



oración de dicho párrafo que expresa que “Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.”; y los párrafos cuarto, quinto y sexto, de dicha normativa, que reforman el texto del Artículo 269 del Código de Trabajo, y, por la declaratoria que en ese sentido se hará en esta sentencia, resulta innecesario emitir pronunciamiento alguno respecto de la segunda tesis propuesta por el otro accionante para evidenciar la inconstitucionalidad de este artículo”¹⁵.

La corte de constitucionalidad con respecto del artículo impugnado declaró, que los conflictos que surjan del juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarará la inconstitucionalidad parcial del Artículo 15 impugnado, se pueden solucionar con la observancia de lo establecido en el Artículo 103, segundo párrafo de la constitución, pues esto conflictos deben ser sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social. Además declararon que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 203 de la constitución corresponde a los tribunales de trabajo y previsión social la potestad de juzgar y de promover la ejecución de lo juzgado. Además debe observarse lo establecido en los Artículos 204 y 213 segundo párrafo, pues de conformidad con la carta magna los fondos provenientes de la administración de la justicia constituyen fondos privativos del organismo judicial. Además la corte indico que la vía para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social es la incidental, que se encuentra dispuesta en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

¹⁵ Sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 de los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001 del 03/08/2004 y su aclaración del 08/10/2004, Pág. 21, 22 y 23.



Con respecto a lo resuelto por la corte relacionado a la vía incidental para el juzgamiento de la faltas a las leyes de trabajo y previsión social, se considera que el máximo tribunal en materia constitucional, se excedió en sus funciones, pues únicamente debía declarar el vicio de la norma impugnada y dejar que el órgano con facultad para legislar indicara cual sería la vía para el juzgamiento de la leyes de trabajo y previsión social. El utilizar la vía incidental para el juzgamiento de las faltas laborales provoco que abogados litigantes argumentaran que la vía incidental no era el proceso correcto, sino que debía ser un juicio ordinario por tratarse este, de un juicio principal y no la vía incidental por tratarse de un proceso accesorio y que según los profesionales del derecho deja en estado de indefensión a los litigantes.

El Artículo 16 del Decreto 18-2001 que reformo el artículo 271 del Código de Trabajo fue impugnado, pues en este se le otorgaba las facultades a la inspección general de trabajo para conocer, investigar y sancionar una falta laboral, constituyéndose el órgano administrativo en parte del procedimiento administrativo. La reforma del artículo de marras motivo la derogatoria del inciso e) del Artículo 292 del Código de Trabajo que le concedía en forma específica facultad a los tribunales de trabajo y previsión social el juzgamiento de las faltas, que fue trasladada a la inspección general de trabajo.

Los accionistas argumentaron que la norma impugnada contradice lo establecido en el Artículo 203 de la constitución, pues indicar que la inspección general como autoridad



administrativa, fuera la competente para conocer, investigar y sancionar una falta, no obstante que siendo los funcionarios de dicha institución quienes con sus actuaciones dan lugar a un procedimiento sancionatorio en materia de faltas de trabajo, la regulación objetada la convierte en juez y parte del mismo al resolver sobre la prescripción del procedimiento y la sanción administrativa, actuando con jurisdicción propia de los tribunales de trabajo y previsión social e invadiendo el campo administrativo de la jurisdicción de dichos tribunales. Además, al asignarle una función jurisdiccional privativa a un ente de la administración pública centralizada, se contraría la esencia del derecho laboral y lo dispuesto en el artículo 103 segundo párrafo de la Constitución.

La corte de constitucionalidad al respecto del artículo impugnado resolvió, "... declarar la inconstitucionalidad señalada, pero únicamente de la frase que establece "la Inspección General de Trabajo", pues según se consideró precedentemente, la determinación e imposición de una sanción por una falta de trabajo y previsión social compete únicamente a los Tribunales del ramo de Trabajo y Previsión Social y no a la institución administrativa de la Inspección General de Trabajo"¹⁶.

Se planteó la inconstitucionalidad en contra del Artículo 21 del decreto 18-2001 que reformo el Artículo 364 del Código de Trabajo. Los accionistas argumentaron que el vicio de la norma impugnada consistía en que dicha norma ordenaba que el patrono condenado al pago de salario o de prestaciones laborales, que no cumpliera con

¹⁶ *Ibíd.*; pág. 23.



efectuar su pago, sería perseguido penalmente y el juez de trabajo y previsión social que conociera del asunto debería certificar lo conducente ante el órgano jurisdiccional en materia penal. Los accionistas indicaron que las prestaciones laborales e indemnización, constituía una obligación de pagar una suma de dinero dentro de un plazo fijado, constituyendo la misma una deuda. La norma impugnada viola lo establecido en el Artículo 17 de la Constitución que dispone que no hay prisión por deuda.

Al respecto la Corte de Constitucionalidad resolvió. “Al analizar el párrafo objetado, esta Corte advierte inconstitucionalidad respecto del mismo por las siguientes razones: el cumplimiento forzoso de la sentencia judicial que declara la procedencia del pago de prestaciones laborales, puede lograrse por medio de la vía establecida en los Artículos 426 al 428 del Código de Trabajo en congruencia con lo dispuesto en los Artículos 203 constitucional y 425 del citado Código; y de ahí que si bien debe fijarse un plazo para cumplir voluntariamente la sentencia, no es atendible la fijación de dicho plazo con un apercibimiento aparejado de que en el caso de no cumplir el patrono con lo ordenado en el fallo en el plazo señalado “se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento”, pues ello daría lugar al surgimiento de dos procedimientos paralelos, uno en el que se pretenda lograr la ejecución forzosa de la sentencia, y otro originado por el haber certificado “lo conducente”, los cuales tienen un mismo punto de partida: la omisión de cumplir voluntariamente con lo declarado en la sentencia; lo cual eventualmente podría generar contradicción entre actos jurisdiccionales originados de un mismo hecho (el incumplimiento) y en un mismo proceso (en el que se emitió la



sentencia que contempla la declaración de certificar lo conducente), aspecto que evidentemente atenta contra la certeza jurídica que de acuerdo con el principio jurídico del debido proceso emana de los actos de decisión judicial.

De ahí que pueda advertirse que por el momento procesal en el que se regula que debe emitirse la declaración –orden de certificar lo conducente- que regula el Artículo 21 impugnado, dicha norma resulta afectada parcialmente de inconstitucionalidad por contravención de los Artículos 12 y 203 de la Constitución, y por ello, procede declarar su inconstitucionalidad, sin hacer, por innecesario, pronunciamiento alguno respecto de que el Artículo 21 ibíd. pudiese o no violar lo dispuesto en el Artículo 17 constitucional”¹⁷.

También se planteó inconstitucionalidad en contra del Artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el que se reforma el Artículo 380 del Código de Trabajo. El párrafo objeto de la impugnación indica, “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.” El párrafo señalado de vicio, violenta lo establecido en los Artículos 43, 102, incisos a) y q), y 106, párrafo segundo, de la Constitución, argumentando el

¹⁷ Ibid.; pág. 24.



accionante que el párrafo impugnado: **a)** sujeta a autorización judicial la terminación de todos los contratos de trabajo en la empresa que se haya planteado un conflicto colectivo económico social, vedando con ello al trabajador su derecho a la libre elección del trabajo, pues impide que se dé por terminada una relación laboral sin obstáculo alguno; y **b)** vincula a los trabajadores que no intervienen en el conflicto colectivo de trabajo a las resultas del mismo, pues obvia que la eventualidad de represalias patronales por razón del conflicto planteado no puede ser alegada a favor de aquel trabajador que no es parte en dicho conflicto.

En relación al Artículo impugnado la Corte resolvió, “Sobre tales aspectos, este tribunal considera que no es atendible acoger el argumento que concurra sujeción a autorización judicial en el evento de terminación de “todos” los contratos de trabajo en una empresa en la que se haya planteado un conflicto colectivo económico social; pues entenderlo en el sentido indicado por el accionante implicaría interpretar la norma en forma positivista y restrictivo de un derecho social, mínimo e irrenunciable de una persona humana como lo es el de la libre elección de trabajo, tutelado en el Artículo 102, inciso a), de la Constitución Política. Una correcta hermenéutica del Artículo 380 del Código de Trabajo permite entender que la expresión “terminación de contratos de trabajo” contenida en dicho artículo, regula solamente aquellos eventos en que se da por terminada unilateralmente una relación de trabajo por motivo de despido (directo o indirecto) del trabajador; intelección que puede extraerse de las expresiones “justicia o injusticia del despido” y “sea reinstalado él o los trabajadores despedidos”, contenidas en el artículo antes citado; pues se ve que el espíritu de la



norma pretende tutelar la continuidad de la relación de trabajo que pudiera verse afectada si el patrono asume la decisión de dar por finalizada dicha relación por medio del despido, como represalia por haber determinado o suponer que el trabajador despedido participó directamente en el movimiento que dio lugar al planteamiento del conflicto colectivo económico social, o bien, participó indirectamente al manifestar su adhesión al mismo. De cualquier manera, interpretando la norma ordinaria impugnada a la luz de lo dispuesto en el Artículo 106 constitucional, debe entenderse que si lo que la norma impugnada contempla es una protección para aquellos trabajadores “que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo”, ello debe proteger a un trabajador de suposiciones por parte del patrono que puedan dar lugar a ser utilizadas como represalias por este último, por el surgimiento de un conflicto colectivo económico social; represalia que va dirigida directamente contra el trabajador despedido, e indirectamente contra el propio movimiento que originó dicho conflicto en la empresa. Sin embargo no debe entenderse que los casos de renuncia voluntaria del trabajador, también deben sujetarse a la autorización de juez competente, pues ello implicaría limitar el ejercicio del derecho social mínimo a la libre elección del trabajo protegido constitucionalmente -Artículo 102, literal a) del texto matriz- al cumplimiento de un requisito (de autorización de juez competente) establecido en una norma ordinaria (Artículo 380 del Código de Trabajo), lo cual, por la restricción que origina sería inconstitucional”¹⁸.

¹⁸ Ibid.; pág. 25.



Finalmente se impugnaron de inconstitucionalidad los Artículos 4, 17, 22 y 23 del Decreto 18-2001 que reformaron los Artículos 209, 271, 379 y 380 del Código de Trabajo. Al respecto de estos artículos no es necesario mencionar los argumentos de los accionistas, pues la Corte de Constitucionalidad los declaró sin lugar, quedando estos artículos tal como los redactó el Congreso de la República.

Indica la ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad que cuando la ley es declarada inconstitucional en forma parcial, dejara de tener vigencia en la parte así declarada, lo cual interpretado en sentido contrario significa que la parte no declarada inconstitucional, continuará teniendo vigencia por haber sido creada mediante los procedimientos constitucionales y finalmente publicada en el Diario Oficial.



CONCLUSIONES

1. No existe un proceso legal que esté plenamente regulado para que patronos y trabajadores se ajusten a las prescripciones legales sustantivas en materia de trabajo, que son normas de observancia general y de cumplimiento obligatorio pues persigue el logro del bien común y la paz social, que deben prevalecer siempre sobre el interés particular.
2. Dentro de la normativa laboral y de previsión social, se encuentran establecidas todas aquellas acciones u omisiones que constituyen faltas a las leyes de trabajo y de previsión social sancionadas con multa. La Inspección General de Trabajo, presenta las denuncias por infracciones utilizando la vía de los incidentes, pero no ha contribuido en el cumplimiento de las normas laborales.
3. La sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, señaló que la denuncia y el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, se resolverían con la observancia de lo señalado en la Constitución Política de la República de Guatemala y su integración con la Ley del Organismo Judicial, a través de la vía incidental.
4. La Corte de Constitucionalidad es el único ente para declarar los vicios de inconstitucionalidad que contenga las leyes, reglamentos o disposiciones jurídicas; y, por lo tanto, la única con competencia para extraer o expulsar del ordenamiento jurídico esas normas; las demás autoridades no pueden por su propia cuenta declarar la inconstitucionalidad de las leyes





RECOMENDACIONES

1. Que la Corte Suprema de Justicia coordine con los jueces de toda la República, la manera correcta de resolver los juicios de faltas promovidas por la Inspección General de Trabajo; y, tomando en cuenta que los Magistrados de la Cámara de Amparos y Antejuicios, jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social deben ser especialistas en derecho de trabajo.
2. La Inspección General de Trabajo debe continuar con la presentación de los juicios por violaciones a las leyes de Trabajo y de Previsión social, empleando la vía de los incidentes; ya que de conformidad con lo declarado en la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, es la vía correcta.
3. Los inspectores de Trabajo y Jueces de Trabajo y Previsión Social, deben velar por el cumplimiento y aplicación de las normas laborales, y en caso de incumplimiento en la vía administrativa los inspectores de Trabajo tienen que promover el juicio de faltas y el Juez de Trabajo y Previsión Social le corresponde imponer la multa adecuada por cada una de las faltas cometidas por el patrono o trabajadores.
4. La Corte de Constitucionalidad, al momento de emitir las sentencias por inconstitucionalidad, ya sea total o parcial, debe hacerlo en la defensa del orden constitucional, declarando cuál es el vicio del que adolecen las leyes,



reglamentos o disposición de carácter general, excluyendo del ordenamiento jurídico la norma de que se trate sin excederse en sus funciones.



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO Y CABANELLAS DE TORRES, Luis Guillermo. **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1972.

BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1947.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Pedro García, S.A., 1960.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**

Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República de Guatemala**. Ed. Piedra Santa. Guatemala: 1999.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Disputaciones terminológicas.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Colección Textos Jurídicos No. 9. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo**.



Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 106, 1963.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 107, 1964.

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

Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Inspección del Trabajo en la agricultura.

Código Penal. Congreso de la República, Decreto 17-73, Guatemala.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto 114-97, Guatemala.

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

Protocolo de Buenas Prácticas de la Inspección General de Trabajo de Guatemala. Ministerio de Trabajo y Previsión social 2009.

Corte de Constitucionalidad. Constitución política de la república de Guatemala (aplicada en fallos de la corte de constitucionalidad). Pág. 183.

Sentencia de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 de los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001 del 03/08/2004 y su aclaración del 08/10/2004, Pág. 21, 22, 23, 24 y 25.



Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión social. Acuerdo Gubernativo número 215-2012.