

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



**APLICABILIDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES EN EL CIERRE DE UNA EMPRESA
O CENTRO DE TRABAJO**

MARLENE JOHANA ZAMUDIO VILLATORO

GUATEMALA JUNIO DE 2015

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

**APLICABILIDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES EN EL CIERRE DE UNA EMPRESA
O CENTRO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARLENE JOHANA ZAMUDIO VILLATORO

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2015

**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.	Daniel Mauricio Tejada Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

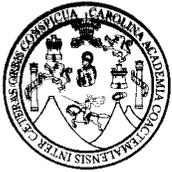
Primera Fase:

Presidente:	Licda.	María Alejandra Rodríguez Araujo
Secretaria:	Licda.	Nancy Lorena Paíz García
Vocal:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	José Dolores Bor Sequen
Secretario:	Lic.	Leonel Fernando López Mayorga
Vocal:	Lic.	Jorge Mario Yupe Cárcamo

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y del 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).



Handwritten mark

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 11 de noviembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, **EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ**,
 para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARLENE JOHANA ZAMUDIO VILLATORO, con carné **9717332**
 intitulado **PROPUESTA DE REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, EN MATERIA CAUTELAR,**
PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. 111-2013.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas, así como el título
 de tesis propuesto

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Handwritten signature of Dr. Boverge

DR. BOVERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción:

1 / 10 / 2014

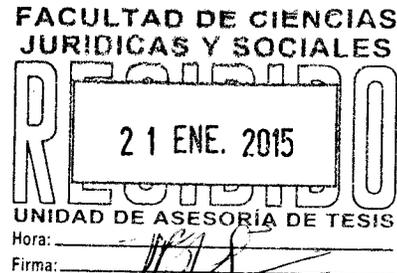
Handwritten signature of Edna Marflor Irungaray López
ABOGADA Y NOTARIA



Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Abogada y Notaria

Guatemala 20 de diciembre de 2014.

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



Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana:

De conformidad con la resolución de fecha once de noviembre del dos mil trece, emitida por la unidad a su cargo, y por medio de la cual fui nombrada asesora de la bachiller Marlene Johana Zamudio Villatoro, quien se identifica con número de carné: 9717332, en la elaboración de su tesis de grado intitulada originalmente: "Propuesta de reformas al Código de Trabajo Decreto 1441, en materia cautelar para la correcta aplicación del Acuerdo Ministerial número 111-2013", sin embargo se acordó con la estudiante que lo mas procedente era realizar un análisis del acuerdo en mención encaminado a determinar la correcta aplicación del mismo, razón por la cual el título del presente trabajo de tesis es: "**Aplicabilidad del pago de prestaciones laborales en el cierre de una empresa o centro de trabajo**", asimismo declaro expresamente no ser pariente de la estudiante dentro de los grados de ley, por lo que procedo a entregarle el presente dictamen, y realizo las siguientes observaciones:

- a) El contenido científico y técnico del trabajo de tesis elaborado por la estudiante se distribuye en cuatro capítulos en los que se expone la doctrina y las disposiciones legales que fundamentan el pago de las prestaciones laborales al momento del cierre de una empresa o centro de trabajo.
- b) Los métodos y las técnicas de investigación utilizadas en el desarrollo de la investigación, fueron las correctas, ya que esta se basó en un análisis doctrinario y legal, cumpliendo de esa manera con los objetivos planteados al inicio de la investigación.
- c) Asimismo, se utilizaron correctamente los métodos: histórico, comparativo, inductivo, deductivo y analítico, apoyados en la técnica bibliográfica y documental, lo que permitió el fundamento argumentativo necesario.

Vía I 1-55 zona 4 (interior parqueo Edificio Rodseguros)
Guatemala, Guatemala
Tel: 41545966

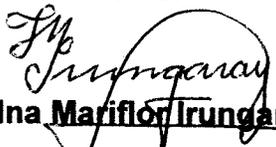
E

Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Abogada y Notaria

- d) Respecto a la redacción del trabajo, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, el uso técnico de las normas gramaticales y de términos jurídicos apropiados.
- e) En cuanto a la hipótesis planteada, es necesario señalar que esta se cumple satisfactoriamente, ya que el objetivo de la misma era comprobar si el Acuerdo Ministerial 111-2013 se aplica correctamente.
- f) Asimismo procedo a señalar que en el contenido de la investigación, se satisfacen los requisitos reglamentarios establecidos; se hizo acopio de información objetiva, clara y concisa, también se destaca el manejo de la doctrina, la legislación nacional y su correcta aplicación temática.
- g) El arribo a la conclusión discursiva es correcto ya que se plantea de forma clara y precisa, acorde al análisis practicado; es una correcta argumentación de la interpretación del contenido del trabajo de tesis, presenta los hallazgos y aportes pertinentes, proponiéndose el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales a los trabajadores al momento del cierre de una empresa o centro de trabajo de conformidad con el procedimiento establecido para la Inspección General de Trabajo.
- h) Para la realización de la presente tesis, se consultó las fuentes bibliográficas adecuadas, lo cual permitió que las afirmaciones científicas presentadas a lo largo del trabajo tuviesen el fundamento argumentativo suficiente.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se considera salvo mejor opinión técnica en contrario, que la tesis presentada por la bachiller **Marlene Johana Zamudio Villatoro** cumple con los requisitos pertinentes y exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, por lo que puede ser trasladado al Consejero-Docente de estilo correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en ciencias Jurídicas y sociales.

Sin otro particular me suscribo atentamente.


Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Aseora de Tesis

Col. 8,886

LICENCIADA
Edna Mariflor Irungaray López
ABOGADA Y NOTARIA

Vía 1 I-55 zona 4 (interior parqueo Edificio Rodseguros)
Guatemala, Guatemala
Tel: 41545966



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

25

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARLENE JOHANA ZAMUDIO VILLATORO, titulado APLICABILIDAD DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES EN EL CIERRE DE UNA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por todas las bendiciones dadas.
- A MIS HIJOS:** Por ser la luz en mi camino, mis compañeros de lucha, por alegrar mis días con su sonrisa amor incondicional.
- A MI MADRE:** Por todo su apoyo.
- A MI HERMANO,
PRIMOS Y
FAMILIA:** Por todo su cariño y por estar siempre a mi lado en buenas y en las malas.
- A MIS CATEDRÁTICOS,
ASESORA Y CONSEJEROS
DE TESIS:** Por la ayuda y el apoyo brindado, se les agradece mucho.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación constituye un análisis del Acuerdo Ministerial número 111-2013, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 10 de julio del año 2013, con el objeto de cumplir con los compromisos adquiridos en el plan de ejecución firmado entre el gobierno de los Estados Unidos y el gobierno de Guatemala. En dicho plan de ejecución se acordó fortalecer la Inspección General de Trabajo, en los temas de verificación e investigación sobre los posibles cierres irregulares o cierres de empresas.

La tesis que se presenta a continuación, consiste en un análisis cualitativo de los datos aportados por la Inspección General de Trabajo y la interpretación de las respuestas obtenidas en entrevistas, con el objetivo de determinar la correcta aplicación del acuerdo en mención, aplicado al departamento de Guatemala en un periodo de tiempo comprendido de julio del 2013 a octubre del 2014, tomando en consideración que el derecho del trabajo es una rama del derecho público. Asimismo se hace un breve análisis de los órganos administrativos del trabajo, se establecen sus funciones, objetivos y los funcionarios que las integran. También se encontrará de forma resumida la evolución del derecho de trabajo en Guatemala. Por aparte en el capítulo IV se realiza además del análisis del Acuerdo Ministerial 111-2013, una descripción de las instituciones que colaboran de forma directa con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se establecen cuales son las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador al momento de dar por terminada su relación laboral por cierre de empresa.

HIPÓTESIS

Para la realización del presente trabajo de investigación se formuló como hipótesis, la efectiva aplicación del acuerdo 111-2013, para el pago de las prestaciones laborales, ya que en ocasiones cuando una empresa o centro de trabajo se ve en la necesidad de cerrar operaciones, lo hace de manera irregular, simplemente cuando los trabajadores llegan al centro de trabajo, este se encuentra cerrado, sin que nadie de una explicación al respecto.

Por este motivo, el Ministerio de Trabajo, desarrolló el procedimiento que contiene el Acuerdo Ministerial 111-2013, y así proporcionarle un normativo legal a la Inspección General de Trabajo, para que pueda actuar de manera inmediata y prevenir el cierre de la empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones adeudadas a los trabajadores.

La pregunta que surge es si este se aplica efectivamente y si se cumple con el procedimiento establecido, si se respetan los plazos o si cumple con los principios que inspiran al derecho de trabajo. Para ello, se tuvo la oportunidad de consultar a diferentes funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo; asimismo se examinó dos expedientes administrativos, tramitados con el procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial 111-2013. Siendo los resultados los que se presentan a continuación.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la realización del presente trabajo de investigación se planteó como hipótesis la efectiva aplicabilidad del Acuerdo Ministerial 111-2013, para el pago de las prestaciones laborales, al momento del cierre de una empresa o centro de trabajo, para el efecto se consultaron dos expedientes administrativos tramitados por la Inspección General de Trabajo y se tuvo la oportunidad de entrevistar a diferentes funcionarios del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, así como de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de verificar si el pago de las prestaciones laborales adeudadas a los trabajadores, al momento del cierre de una empresa se tramita de conformidad con el procedimiento establecido en el acuerdo en mención. Todo esto fue reforzado con un trabajo de investigación en el cual se empleó el método histórico, método comparativo, método inductivo y deductivo. Asimismo se utilizó la técnica de investigación bibliográfica, consultando diferentes textos de autores nacionales e internacionales, también se analizó la doctrina y la legislación relacionada con el tema.

De esa manera se pudo comprobar la hipótesis planteada al inicio de esta investigación, ya que se verificó que el procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial 111-2013 se aplica correctamente, en cada una de sus etapas, tal como se analiza en el capítulo IV de la presente tesis.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho administrativo del trabajo y los órganos administrativos.....	1
1.1. Derecho administrativo.....	2
1.2. Administración pública.....	3
1.2.1. Definición de administración pública.....	4
1.2.2. Elementos de la administración pública.....	5
1.3. La función pública.....	8
1.3.1. La función administrativa.....	8
1.4. Derecho administrativo del trabajo.....	10
1.4.1. La función administrativa laboral.....	12
1.4.2. Acto administrativo laboral.....	13
1.5. Órganos administrativos del trabajo.....	14
1.5.1. Antecedentes de los órganos administrativos del trabajo.....	15
1.5.2. Organización administrativa del trabajo en Guatemala.....	16

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo Y Previsión Social.....	19
---	-----------

	Pág.
2.1. Evolución del derecho laboral guatemalteco.....	20
2.2. Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	23
2.3. Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	26
2.4. Misión y visión.....	28
2.5. Funciones del Ministerio de Trabajo.....	29
2.6. Ministro de Trabajo y Previsión Social.....	30
2.6.1. Requisitos para ser Ministro de trabajo.....	31
2.7. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	31

CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo y Previsión Social.....	35
3.1. Definición.....	36
3.2. Misión de la Inspección General de Trabajo.....	37
3.3. Visión de la Inspección General de Trabajo.....	38
3.4. Objetivo de la Inspección General de Trabajo.....	38
3.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	39
3.6. Inspector General de Trabajo.....	39
3.6.1. Funciones del Inspector General de Trabajo.....	40
3.7. Subinspectores Generales de Trabajo.....	40
3.7.1. Funciones de los Subinspectores Generales de Trabajo.....	41
3.8. Inspectores de trabajo.....	42

	Pág.
3.9. Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	43

CAPÍTULO IV

4. Acuerdo Ministerial No. 111-2013.....	47
4.1. Plan de Ejecución mutuamente acordado entre el gobierno de Estados Unidos de América y el gobierno de Guatemala.....	47
4.2. Convenio Marco Interinstitucional de cooperación para el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, la Superintendencia de Administración Tributaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	49
4.2.1. Principios del convenio Marco Interinstitucional.....	50
4.2.2. Objetivo general del convenio.....	51
4.2.3. Objetivos específicos del convenio.....	51
4.2.4. Instituciones signatarias del convenio.....	51
4.3. Procedimiento a seguir.....	61
4.4. Prevenciones.....	63
4.4.1. Indemnización.....	63
4.4.2. Vacaciones.....	65
4.4.3. Aguinaldo.....	66

4.4.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.....	67
4.5. Infracciones a las leyes laborales y de previsión social.....	68
4.6. Determinación preliminar de pagos y aviso al seguro social.....	69
4.7. Trabajo de campo.....	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación comprende el estudio y el desarrollo del procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial 111-2013, con el objetivo de dar a conocer todo el normativo legal con que cuenta la Inspección General de Trabajo para prevenir el cierre irregular de una empresa o centro de trabajo, sin el pago respectivo de las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores. Siendo el cobro de las prestaciones laborales uno de los principales problemas al momento de darse el cierre de una empresa o centro de trabajo, ya que muchas lo hacen de manera irregular con el objeto de no realizar el pago correspondiente de prestaciones a los trabajadores.

La presente tesis consta de cuatro capítulos; en el capítulo primero, se desarrolla de forma generalizada a la administración pública, sus elementos y sus funciones, culminando con el derecho administrativo del trabajo; el capítulo segundo, desarrolla de forma detallada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, iniciando con una breve descripción de la evolución del derecho del trabajo, la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus funciones; el capítulo tercero, desarrolla el tema de la Inspección General de Trabajo, objetivos, funciones y los funcionarios que la integran; por último, el capítulo cuarto desarrolla de manera detallada el procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial 111-2013, su objetivo y el análisis de la aplicabilidad del Acuerdo al momento del cierre de una empresa o centro de trabajo,

desarrollando cada una de las etapas del procedimiento administrativo, desde el momento de la denuncia, hasta la finalización del mismo y finalmente se enumeran las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores al momento del cierre de una empresa o centro de trabajo. También, se hace una descripción de las instituciones que colaboran con la Inspección General de Trabajo, para que esta institución sea rápida y efectiva en la protección y fomento de la legalidad laboral.

Para la realización del presente trabajo de investigación se empleó el método histórico, con el objeto de establecer la forma como ha evolucionado el derecho en las prestaciones laborales; se utilizó el método comparativo, para establecer las relaciones en los diversos instrumentos legales de Guatemala; se usó también el método inductivo, para conocer las formas como se dan las relaciones jurídicas y laborales; igualmente el método deductivo, para conocer la doctrina y la aplicación a la realidad.

Las técnicas de investigación empleadas fueron bibliográficas, para lo cual se consultaron textos de autores nacionales e internacionales que tratan los diferentes temas incluidos en la presente tesis, y se llevó a cabo un estudio de la doctrina y la legislación relacionada con el tema, cumpliendo de esta forma con los objetivos planteados al inicio de la investigación, los cuales eran determinar la correcta aplicabilidad del Acuerdo Ministerial 111-2013, arribando de esa forma a la comprobación afirmativa de la hipótesis.

CAPÍTULO I

1. Derecho administrativo del trabajo y los órganos administrativos de trabajo

Previamente a desarrollar el tema del derecho administrativo del trabajo, se considera necesario hacer algunas anotaciones de derecho administrativo, ya que el derecho administrativo del trabajo es derecho administrativo, pero aplicado al campo laboral.

Etimológicamente, la palabra administración viene del latín “ad” y del verbo “ministro-as-are”, que significa administrar, ejecutar o servir. Al unirlo con la preposición ad, resulta la palabra administrationem: servicio de administración, régimen o gobierno. Administración se refiere a una función que se desarrolla bajo el mandato de otro; de un servicio que se presta y se puede definir como un proceso en el cual el administrador desempeña las funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control, para alcanzar con eficiencia los objetivos propuestos.

Guillermo Cabanellas, define la palabra administración como: “Gestión de gobierno, de los intereses o bienes; en especial de los públicos.”¹

Para el autor Henry Fayol, quien es considerado el padre de la administración moderna, administrar es: “Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.”²

¹ Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág. 167.

² Teoría general del derecho administrativo. Pág. 4.

1.1. Derecho administrativo

El derecho administrativo es una rama jurídica nueva, ya que nace como consecuencia de la Revolución Francesa en el año 1789. La Revolución Francesa fue un movimiento político, social y económico sobre el cual se fundamentó un nuevo Estado de derecho, poniendo fin al Estado absoluto caracterizado por la concentración del poder en manos del monarca. Entre los principios que fundamentaron la Revolución Francesa y que sirvieron de base para el surgimiento del derecho administrativo Francés se encuentran el principio de legalidad, el concepto de soberanía nacional, derechos humanos y el más importante, el principio de división de poderes inspirado en la obra de Montesquieu. Según Montesquieu, la separación o división de poderes es una ordenación y distribución de las funciones del Estado, en la cual la titularidad de cada una de ellas es confiada a un órgano u organismo público distinto, siendo este uno de los principios que caracterizan a un Estado de derecho. A partir de ese momento histórico, progresivamente se delinearon los principios y las reglas que hoy constituyen el derecho administrativo y que posteriormente fueron adoptadas por la mayoría de países. En la actualidad el derecho administrativo es el conjunto de reglas y principios especiales y obligatorios, para regular la actividad de la administración del Estado.

El Licenciado Hugo Haroldo Calderón define al derecho administrativo como: "La rama del derecho público que estudia los principios y las normas que regulan a la administración pública, su estructura y sus funciones; también estudia las relaciones que se dan entre la administración y los particulares, relaciones interorgánicas su

control, el cual incluye la protección judicial de los particulares y el derecho de defensa en contra de los actos que afectan al administrado.”³

Como se puede observar, el derecho administrativo es el conjunto de normas que regulan a la administración pública, por lo cual se analizará el tema de la administración pública, así como sus elementos y sus funciones.

1.2. Administración pública

Para Manuel Ossorio administración pública es: “La actividad administrativa de los órganos del Estado en todas sus escalas y jerarquías.”⁴

“El concepto administración es utilizado desde diferentes puntos de vista, *objetivamente* es una acción, una realización de actividades para el logro de un fin, desde este punto de vista se conceptualiza la administración pública como la actividad que de manera concreta, inmediata, continua y espontánea realizan los órganos del Estado para atender los intereses públicos. Mientras que desde el punto de vista *subjetivo*, la administración implica una estructura orgánica, un ente o pluralidad de entes a los que está atribuida la función administrativa, según el criterio subjetivo la administración pública consiste en un conjunto de órganos estructurados jerárquicamente dentro del Organismo Ejecutivo.”⁵

³ **Ibid.** Pág. 72.

⁴ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 37.

⁵ Calderón. **Ob.Cit.** Pág. 14.

Otras doctrinas que menciona el Licenciado Calderón son las expuestas por el Profesor Fraga, quien señala que, “La administración pública debe entenderse desde un punto de vista *formal* como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales y que desde el punto de vista *material*, es la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia, tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes, como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión.”⁶

1.2.1. Definición de administración pública

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, establece que la administración pública es la organización encargada de la ejecución de las leyes, en una esfera políticamente determinada, con independencia del poder legislativo y judicial.

La administración pública es el conjunto de órganos del Estado, que mediante el ejercicio de la función administrativa, la prestación de los servicios públicos y la ejecución de obras públicas, pretende lograr los fines que el mismo Estado se ha propuesto. Esta organización o conjunto de órganos, se encuentran por excelencia dentro del Organismo Ejecutivo, ya que este organismo es el encargado de ejercer la función administrativa, y el Presidente de la República es el encargado de velar por que esta se desarrolle en armonía con los principios que la orientan y porque el régimen

⁶ *Ibid.* Pág. 16.

jurídico administrativo del Estado propicie la eficiencia y la eficacia. Consecuentemente, para lograr sus objetivos el Organismo Ejecutivo se divide en secretarías, ministerios y gobernaciones.

En conclusión, la administración pública es la parte orgánica del Estado que tiene a su cargo el ejercicio de la función administrativa, la cual se lleva a cabo a través del Organismo Ejecutivo, quien mediante la prestación de los servicios públicos, trata de lograr los fines que la Constitución Política de la República de Guatemala le ha impuesto, y es la realización del bien común.

1.2.2. Elementos de la administración pública

Para lograr sus fines, la administración pública debe contar con los elementos necesarios para el ejercicio de sus funciones. Dentro de estos elementos se pueden mencionar los siguientes:

- a) El órgano administrativo: es el medio o el conducto por el cual el Estado manifiesta su voluntad, con el objeto de alcanzar sus fines. Cada órgano administrativo se encuentra constituido por un conjunto de competencias y de personas o funcionarios que las ejercen, es la unidad que resulta de la persona física, la competencia y de los medios que dispone para su funcionamiento.

A su vez, cada órgano administrativo superior constituye en sistema dentro del cual se encuentran otros órganos administrativos subordinados, pero todos en conjunto

constituyen una organización que pertenece a una misma competencia, de esa cuenta el Ministerio de Trabajo es el órgano administrativo superior y sus direcciones con competencias específicas, constituyen sus órganos administrativos subordinados.

Finalmente se puede establecer que los elementos del órgano administrativo son los siguientes:

- 1) Los funcionarios públicos: son las personas que se encuentran a cargo de los órganos administrativos, y son quienes ejercen la competencia que tiene a su cargo dicho órgano.
 - 2) La competencia: es el conjunto de facultades, atribuciones, funciones o responsabilidades que el ordenamiento jurídico le otorga a cada órgano administrativo, para que pueda actuar.
 - 3) La actividad material: es la que se ejecuta basada en planes, programas y proyectos, con los cuales se logra la finalidad que se propone el Estado, que es el bien común.
- b) Actividad: los órganos de la administración pública desarrollan sus actividades a través de la función administrativa, dentro de la cual está la prestación de los servicios públicos, siendo el servicio público el instrumento o el medio del que

dispone la administración para el logro de sus fines, mediante la prestación de los servicios públicos el Estado satisface la necesidades de la población.

c) Finalidad: el Estado es un ente creado para ordenar y servir a la sociedad. Su existencia se justifica por los fines que históricamente se le asignan y su finalidad la cumple a través de la administración pública. Por lo que su finalidad es el elemento teleológico. La finalidad del Estado se encuentra plasmada en la Constitución Política de la República de Guatemala, tanto en el preámbulo de la misma, así como también en el Artículo 1º, el cual establece que el fin supremo del Estado es la realización del bien común. Siendo el bien común un sistema de convivencia dentro del cual, todos los elementos que forman parte de la sociedad hacen posible su propio desenvolvimiento y crecimiento, esto implica la existencia de satisfactores de necesidades como bienes, servicios, leyes, instituciones y facilidades en general, que las personas usan, consumen o gozan para elevar su felicidad personal. Para el Licenciado Jorge Mario García Laguardia, “el bien común es un valor o un principio, que constituye la base para que la administración pueda interpretar y aplicar correctamente la Constitución.”⁷

d) Medio: el medio del que dispone la administración pública para el logro de su finalidad es el servicio público, siendo este parte de la actividad que realiza el Estado, prestado por la administración pública, a través de la función administrativa, con el objeto de satisfacer las necesidades esenciales. El servicio

⁷ García Laguardia. **Política y Constitución en Guatemala**. Pág. 50.

público, es el conducto o el medio por el cual el Estado asegura la satisfacción de las necesidades esenciales de la población.

1.3. La función pública

El Estado como persona jurídica de derecho público, cuenta con un conjunto de actividades, tareas o facultades, las cuales desempeña a través de sus tres organismos con el objeto de cumplir su finalidad.

La función pública es el conjunto de actividades señaladas por la Constitución, la ley o el reglamento, que deben ser desempeñadas en nombre del Estado, con el objetivo de alcanzar los fines que se propone. Este conjunto de actividades se desarrollan a través de los tres organismos de Estado, consecuentemente se puede establecer que la función pública se divide en: función legislativa, función jurisdiccional y función administrativa, siendo esta última la que se analizará a continuación.

1.3.1. La función administrativa

La función administrativa es aquella actividad que desarrollan los órganos estatales, la cual consiste en ejecutar, dirigir o servir, con el objeto de alcanzar sus fines conforme al régimen jurídico del derecho administrativo.

La función administrativa es en esencia el quehacer de la administración pública, la cual se rige por los principios de legalidad y juridicidad, así como también por las reglas

de la competencia. Para ello, se requiere una adecuada organización de los elementos humanos y materiales, y la coordinación de las actividades que le son propias al Estado.

Es necesario señalar que los principios de legalidad y juridicidad son fundamentales en la administración pública. Según el principio de legalidad lo esencial es la norma, la cual se debe encontrar dentro del ordenamiento jurídico. El principio de legalidad implica el estricto apego del administrador o funcionario a una norma jurídica, la que le otorga competencia para actuar y sin la cual no se podría dictar un acto administrativo. El principio de legalidad se encuentra regulado en el Artículo 152 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En cambio, el principio de juridicidad tiene un campo más amplio para poder actuar, pues según este principio se deben someter los actos, decisiones o resoluciones de la administración pública al derecho; quiere decir que en primer lugar, se debe aplicar la norma jurídica, pero en caso de no existir una norma se deben aplicar los principios generales del derecho administrativo y en última instancia se podría aplicar la doctrina. El principio de juridicidad se encuentra plasmado en el Artículo 221 Constitucional.

El Licenciado Hugo Calderón, define la función administrativa como: "La actividad que normalmente le corresponde al Organismo Ejecutivo, la cual se realiza por medio de un orden jurídico determinado (derecho administrativo), y que tiene por finalidad la prestación de un servicio público o la realización de las demás actividades que le

corresponde en sus relaciones con otros entes públicos o con los particulares, reguladas por el interés general y bajo un régimen de política o de control.”⁸

El ejercicio de la función administrativa le corresponde al Organismo Ejecutivo, el cual se integra con todos los órganos necesarios, los cuales materializan su actividad a través de los actos administrativos, contratos administrativos, procedimiento administrativo, etc., con el objeto de prestar un servicio público y de esa forma satisfacer las necesidades generales.

Ya que se han expuesto algunos temas de derecho administrativo y de administración pública, es necesario pasar a analizar al derecho administrativo del trabajo.

1.4. Derecho administrativo del trabajo

Previamente a desarrollar el tema de derecho administrativo del trabajo, es necesario establecer lo que se entiende por derecho del trabajo, para lo cual se aportan las siguientes definiciones: el autor Roberto Muños Ramón define al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regula, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”⁹

⁸ **Ibid.** Pág. 10.

⁹ **Derecho del trabajo I.** Pág. 14.

Por su parte, Néstor del Buen proporciona la siguiente definición: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de los servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." ¹⁰

El derecho laboral se puede definir como una rama del derecho público que contiene el conjunto de normas, principios e instituciones, que regulan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

Sin embargo, el objeto de estudio del presente tema es derecho administrativo del trabajo, el cual es definido por Miguel Bermúdez Cisneros, de la siguiente manera: "Es el conjunto de normas que se refieren a la función o funcionamiento de los órganos estatales que fiscalizan el cumplimiento de las prescripciones legales en materia de trabajo."¹¹

Por su parte, Guillermo Cabanellas aporta la siguiente definición: "Derecho administrativo laboral o del trabajo, es el conjunto de doctrinas jurídicas, textos legales y actos de la autoridad que, en la esfera pública, regulan, promueven, fiscalizan y sancionan los aspectos y manifestaciones del trabajo en su proyección social."¹²

¹⁰ **Ibid.** Pág. 14.

¹¹ **Derecho de trabajo.** Pág. 465.

¹² **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 572.

Tomando en consideración las dos definiciones anteriores, se propone la siguiente definición de derecho administrativo de trabajo, es un conjunto de normas que tienen por objeto regular la organización y las actividades de los órganos del Estado, quienes son los encargados de fiscalizar el cumplimiento de las prescripciones legales que surgen con ocasión de una relación laboral.

Como se puede observar, el derecho de trabajo y la administración pública se encuentran íntimamente ligados ya que para velar que las relaciones de trabajo se desarrollen correctamente el Estado crea los órganos respectivos y les confiere funciones específicas; de esa manera surge el derecho administrativo del trabajo.

En Guatemala, esa función la ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien como parte del Organismo Ejecutivo, le corresponde cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico laboral nacional e internacional, la formación técnica profesional, la previsión social y la promoción del trabajo.

1.4.1. La función administrativa laboral

La administración pública implica el ejercicio de las funciones que le asigna el ordenamiento jurídico para la realización de los fines que se propone el Estado, el ejercicio de esas funciones es lo que se conoce como función administrativa, la cual se va a manifestar a través de los actos administrativos.

La función administrativa laboral es el conjunto de órganos y de sus correspondientes actividades, instituidos para garantizar el desenvolvimiento del trabajo, bajo la dirección de la legislación laboral. Es la actividad que realizan los órganos administrativos del trabajo, que consiste en ejecutar, dirigir y servir, aplicando los medios útiles para el logro de los fines propuestos.

1.4.2. Acto administrativo laboral

El acto administrativo laboral, es el medio o el conducto por el cual se manifiesta hacia los particulares la administración pública, particularmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, conceptualiza al acto administrativo como: “Una manifestación unilateral de voluntad que expresa la decisión de una autoridad administrativa competente, la que en ejercicio de la potestad pública, crea, reconoce, modifica, transmite o extingue derechos u obligaciones, es generalmente ejecutivo y se propone satisfacer el interés general.”¹³

Sin embargo, en ocasiones el acto administrativo no va dirigido a satisfacer el interés general, sino a la satisfacción de intereses particulares, a esta clase se le conoce como acto administrativo *concreto*, el cual se define como el acto administrativo que se enfoca en una persona o personas determinadas, por el cual se autoriza, se prohíbe o restringe un derecho. Por el contrario, el acto administrativo es *general* cuando tiene

¹³ Calderón. *Ob.Cit.* Pág. 275.

como finalidad satisfacer a toda la colectividad, es decir que produce efectos jurídicos que afectan a toda la población.

El autor citado anteriormente, aporta otra definición más extensa al decir que: "El acto administrativo es una decisión unilateral, concreta o general de voluntad, de un ente administrativo competente, sometida al orden jurídico administrativo y a los principios de legalidad y de juridicidad, que produce efectos jurídicos directos, concretos o generales, que ejecutivamente crea, modifica o extingue una relación jurídica subjetiva, ejercitando una potestad administrativa a través del procedimiento legal o reglamentariamente establecido." ¹⁴

Tomando en consideración las definiciones anteriores, se puede definir el acto administrativo laboral como la manifestación o decisión unilateral de voluntad, la cual puede ser concreta o general, que produce efectos jurídicos de un órgano administrativo competente, al cual se le ha encomendado velar por la correcta aplicación de las leyes laborales y verificar por el correcto cumplimiento de los deberes y derechos entre trabajadores y patronos como resultado de una relación laboral, con el fin de satisfacer intereses sociales.

1.5. Órganos administrativos de trabajo

Anteriormente se estableció que el órgano administrativo es el medio o el conducto por el cual se manifiesta la voluntad del Estado y a su vez, se encuentra constituido por un

¹⁴ **Ibid.** Pág. 276.

conjunto de competencias y de personas que la ejercen.

Es competencia del Organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa y para el desempeño de esa función requiere de órganos administrativos; y para ello este organismo se integra por ministerios, secretarías, gobernaciones departamentales y demás órganos que dependen de él.

Los órganos administrativos laborales son los encargados de coordinar la política laboral en el país. En Guatemala, el órgano administrativo encargado de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.5.1. Antecedentes de los órganos administrativos de trabajo

Conforme se fue creando en diversos países la legislación de trabajo, surgió la necesidad de crear organismos especializados en la materia. En un inicio estos organismos eran oficinas aisladas que dependían de otros ministerios y sus funciones se limitaban a recabar datos estadísticos sobre condiciones de trabajo y el desarrollo de las industrias.

La primera iniciativa para crear un órgano especializado en el trabajo surge como consecuencia de la Revolución Francesa de 1848, pero esta no llegó a concretarse, sin embargo los movimientos obreros de esa época lograron que las antiguas oficinas estadísticas de trabajo, se transformaran en oficinas de trabajo, posteriormente se

convirtieron en direcciones, departamentos o secciones de trabajo hasta lograr su autonomía ministerial.

La primera oficina de trabajo tal como la conocemos actualmente, surgió en Estados Unidos de América en el año 1884; y en el año 1887 se creó el Departamento Federal del Trabajo. En Europa se inicia en Francia al crearse la oficina de trabajo en 1891.

En Guatemala, el primer antecedente de un órgano administrativo de trabajo, surge con el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, de fecha 26 de diciembre de 1944, por medio del cual se organizó al poder ejecutivo en secretarías, creando así la Secretaria de Gobernación, Trabajo y Previsión Social.

1.5.2. Organización administrativa del trabajo en Guatemala

En el caso de Guatemala, previo a existir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los asuntos laborales estaban encomendados al Ministerio de Economía.

“El Decreto 1117 del Congreso de la República crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en el año de 1956, el cual tiene a su cargo el conocimiento de los asuntos laborales independientemente de cualquier otro ministerio o dependencia; años más tarde adopta el nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”¹⁵

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **50 años de legislación laboral.** Pág. 8.

El actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula en su título noveno la organización administrativa del trabajo, incluyendo en su capítulo primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el capítulo segundo a la Inspección General de trabajo. Pero ambos temas se tratarán ampliamente en los capítulos siguientes.

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Para iniciar con el tema del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se citará lo que al respecto opina Guillermo Cabanellas de esta institución: “Ministerio de Trabajo o Ministerio del Trabajo, ya sea con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento, como el de previsión social, de seguridad social o de bienestar social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la primera guerra mundial y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a la esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer ministerio se produjo en Francia en 1,906 ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.”¹⁶

“La legislación llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las

¹⁶ Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág. 423.

atribuciones habituales de este ministerio, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos en la vida nacional.”¹⁷

2.1. Evolución del derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral como disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, es relativamente nuevo, ya que este nace con la Revolución de 1944, y en ella se legisla por primera vez en lo sustantivo y procesal, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para así compensar la desigualdad económica. Pero esto es fruto de un procedimiento evolutivo, ya que es sabido que la época colonial, la cual duró tres siglos (de 1524 a 1821), estuvo caracterizada por abusos y explotación por parte de los conquistadores sobre una raza doblegada y sometida, ya que al verse decepcionados al no encontrar metales preciosos en la región procuraron hacerse de los servicios de mano de obra, lo cual si encontraron en abundancia, pero para ello necesitaron agrupar a sus futuros trabajadores, lo que se llamó reducciones que no era más que obligar a los mayas a vivir en pueblos. Inicialmente, la población maya se dedicó al cultivo de algunos comestibles como el cacao y la caña de azúcar y también a la producción del añil, el cual fue uno de los principales productos de exportación, para lo cual se utilizó mucha mano de obra la que constantemente debía ser sustituida por lo insano de su procesamiento. Esta primera mitad de la época colonial se caracterizó por el trabajo forzado.¹⁸

¹⁷ **Ibid.** Pág. 423.

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 291.

En 1590 la Audiencia suprimió el trabajo de mayas en los obrajes de añil y la mano de obra se comenzó a aprovechar de dos maneras diferentes, siendo estas la encomienda y el repartimiento. La primera, se implementó como una estructura para el cobro de tributos ya que la corona cedía el derecho de cobro a los encomenderos quienes eran las personas que se beneficiaban con la única condición de contribuir a la cristianización y a defender la tierra. La segunda, por su parte era un mecanismo utilizado por los españoles para apropiarse de mano de obra a cambio de una paga mínima pero no fue más que otra forma de explotación laboral y consistía en que todos los mayas varones entre 16 y 60 años debían trabajar en beneficio de los españoles, este servicio se debía prestar una semana al mes y para el efecto se organizaba a los habitantes en cuatro grupos, así se aseguraba el servicio permanente a cambio se fijaba una tasa en moneda que debía pagar el empleador, pero muchas veces ese pago se hizo en especie, es decir con ropa, cacao, pan, etc. Estas prácticas permanecieron hasta el año 1812 cuando fueron abolidas por la Constitución de Cádiz, sin embargo esta fue declarada nula y el repartimiento fue restablecido hasta el año 1821.

Bajo la influencia de personajes humanistas como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de Las Casas, se promulgan las Leyes de Indias, las cuales fueron un intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en las tierras conquistadas, entre sus disposiciones se encuentra la regulación de la jornada de ocho horas, estableciendo por primera vez un límite al tiempo de sujeción del trabajador a las órdenes del patrono. Y aunque su aplicación no fue la más efectiva, es un punto importante que converge en la legislación laboral guatemalteca.

“Pero la verdadera evolución del ordenamiento laboral se puede ubicar a finales del siglo XIX con el movimiento legislador promovido por la reforma liberal, la que se llevó a cabo en el año 1871, con el derrocamiento del Presidente Vicente Cerna y la instauración de un gobierno liberal presidido por Justo Rufino Barrios, quien llevó a cabo reformas sociales, culturales, económicas y legislativas, como la declaración de la educación laica, gratuita y obligatoria, la expropiación de bienes de la iglesia, además de grandes cambios en el orden administrativo y legal, como la promulgación del Código Penal, el Código Militar y el Código Fiscal. En 1877, se creó el primer Código Civil, el cual fue aplicado a las relaciones de trabajo. Posteriormente, en el año 1926 se decretó la Ley Del Trabajo, la cual vino a ser el primer conjunto sistematizado de normas laborales y de aplicación general, inspiradas en los principios tutelares propios del derecho de trabajo; entre las instituciones que regulaba se encuentran la protección al salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora y la jornada extraordinaria. La Ley Del Trabajo en mención, respondía a los principios e instituciones plasmados en la Constitución de 1921.”¹⁹

“Con la Revolución de octubre de 1944, se dio fin al régimen dictatorial de Jorge Ubico y con ella una apertura democrática. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social; de esa manera se promulgó el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual está inspirado en otros

¹⁹ *Ibid.* Pág. 57.

códigos de países latinoamericanos principalmente el Código de Trabajo de Costa Rica.”²⁰

Posteriormente, el 29 abril de 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que es actualmente el Código de Trabajo, pero en realidad se trata de una serie de reformas al código anterior. En diciembre de 1992, se publicó el Decreto 64-92, el cual reformó treinta artículos del actual Código de Trabajo, pero por lo general no ha sufrido mayores modificaciones en su texto ya que se han decretado leyes laborales en cuerpos separados que vienen a complementar la normativa laboral, como por ejemplo: el aguinaldo, el bono 14 o la bonificación incentivo, que aunque no se incorporan formalmente al texto del Código, son importantes en la legislación laboral guatemalteca y en particular en el tema que se ocupa, ya que son parte de las prestaciones que deben ser pagadas a los trabajadores al momento del cierre de un centro de trabajo.

2.2. Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Conforme fue tomando más forma y presencia el movimiento laboral como disciplina autónoma, lógicamente se hizo necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, de esa forma surgen los órganos administrativos de trabajo.

²⁰ **Ibid.**

El primer antecedente administrativo laboral está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de gobierno de 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el poder ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyó a la de gobernación y justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto número 47 que contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en el cual se regulaban las funciones administrativas de las Secretarías de Estado. En su Artículo 16, se establecía que las Secretarías entre las que se cuenta la de gobernación, trabajo y previsión social, tendrán las atribuciones siguientes: los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, que contenía la Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo se organizó por medio de ministerios para el despacho de sus negocios y determinó las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve ministerios contemplados se incluyó el de Economía y de Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

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

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual entró en vigencia el 1 de mayo de 1947. Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios."²¹

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y

²¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **50 años de legislación laboral**. Pág. 8.

que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; el que inicialmente llevó el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

“El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este Decreto, se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social.”²²

En síntesis, las entidades administrativas han estado representadas cronológicamente por: la Secretaria de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo Y Previsión Social; Ministerio de Economía Y Trabajo; Ministerio de Trabajo Y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo Y Previsión Social.

2.3. Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es necesario iniciar con lo que al respecto regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 193. “Ministerios: Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma les señale.”

El Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la actual Ley del Organismo Ejecutivo y el cual derogó el Decreto No. 93 del Congreso de la República el cual contenía la anterior Ley del Organismo Ejecutivo, establece en su Artículo 19, que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo cuenta

²² *Ibid.* Pág. 9.

con catorce ministerios dentro de los cuales se encuentra en su numeral 12) al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Posteriormente, el Artículo 40 del mismo cuerpo legal, regula las funciones que tiene a su cargo el Ministerio de Trabajo y Previsión social, así como establece que le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

Por su parte el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su título noveno el cual comprende la organización administrativa del trabajo dedica en su capítulo primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el capítulo segundo a la Inspección General de Trabajo.

Estableciendo en su Artículo 274 que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”

Por su parte, el Artículo 276 establece las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo estas las siguientes:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo.
- c) Comisión Nacional del Salario.

Es necesario señalar que en la actualidad el departamento administrativo de trabajo ha sido sustituido por la Dirección General de Trabajo, así como que ahora cuenta con otras dependencias que no están reguladas en el Código de Trabajo Decreto 1441.

Además de las normas mencionadas anteriormente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Acuerdo Gubernativo número 215-2012 el cual contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento cuenta con 29 artículos y en él se pueden encontrar normas referentes a la organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como sus funciones sustantivas y administrativas, funciones de apoyo técnico y de control.

2.4. Misión y visión

La visión del ministerio de Trabajo y Previsión Social, es ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Su misión es ser la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social en beneficio de la sociedad.

“De acuerdo con los preceptos constitucionales que enmarcan la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este es la institución del Estado de Guatemala que debe

velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias.”²³

2.5. Funciones del Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo, como parte del Organismo Ejecutivo, es el ente encargado de controlar y hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; sus funciones se establecen en la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto número 114-97 del Congreso de la República y el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 215-2012 dentro de las cuales destacan las siguientes:

- a) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social.

- b) Armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, propiciar el diálogo social y la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

²³ Wikiguate.com.gt

2.6. Ministro de Trabajo y Previsión Social

La palabra ministro proviene del latín minister, que quiere decir servidor, subordinado o mediador. Es un político que dirige un Ministerio o un Departamento. En algunos países como Estados Unidos, estas personas son conocidas como secretarios o secretarios de Estado.

En el caso de Guatemala, Ministro o Ministro de Estado es como se le denomina al jefe de cada uno de los despachos del Organismo Ejecutivo, tal como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala en el Título IV, Capítulo III, Sección Tercera Ministros de Estado. Actualmente, la Ley del Organismo Ejecutivo establece que existen 14 ministerios y cada uno está a cargo de un Ministro de Estado.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es la autoridad superior y en consecuencia el funcionario de mayor jerarquía del Ministerio de Trabajo y previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala. El Ministro de Trabajo es miembro del gabinete de gobierno, depende del Presidente de la República, quien lo nombra y lo remueve. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación dirección y ejecución de la política laboral del país, para ello cuenta con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Ejerce jurisdicción en toda la república y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados. Los ministros son responsables de sus actos, aun en el

caso de que obren por orden expresa del Presidente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 195 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En cada ministerio de Estado, incluyendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habrá un Viceministro. Para ser Viceministro se requieren las mismas calidades que para ser ministro y para crear plazas adicionales de Viceministros será necesaria la opinión favorable del Consejo de Ministros.

2.6.1. Requisitos para ser Ministro de trabajo

Para ser Ministro de Estado se requiere:

- Ser guatemalteco.
- Hallarse en el goce de sus derechos ciudadanos.
- Ser mayor de 30 años.

2.7. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 215-2012, se establece la estructura orgánica de dicho ministerio de la manera siguiente:

a) Funciones sustantivas.

1. Dirección Superior, integrada por el despacho ministerial y tres Viceministerios.
2. Inspección General de Trabajo.

3. Dirección General de Trabajo.
4. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.
5. Dirección General de Previsión Social.
6. Dirección General de Empleo.
7. Oficina Nacional de la Mujer.

b) Funciones administrativas.

1. Dirección Administrativa.
2. Unidad de Administración Financiera.
3. Dirección de Recursos Humanos.
4. Dirección de Recreación del Trabajador de Estado.
5. Dirección de Sistemas de Información.
6. Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales.
7. Dirección de Estadísticas Laborales.

c) Funciones de apoyo técnico.

1. Secretaría General.
2. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.
3. Comunicación Social.
4. Asuntos Internacionales del Trabajo.
5. Planificación y Cooperación.

d) Funciones de control interno y coordinación.

1. Unidad de Auditoría Interna -UDAI-.

Como se puede observar, la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se adapta a lo establecido en el Artículo 24 de la Ley del Organismo Ejecutivo, en el cual se regula la estructura administrativa de los ministerios de Estado.

CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo y Previsión Social

La Inspección General de Trabajo es la institución creada por el poder público con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, ejerciendo funciones de vigilancia, de asesoramiento o de intervención en conflictos laborales, ya sea como mediador o conciliador.

El desarrollo histórico de las relaciones laborales y el progresivo acentuamiento del intervencionismo estatal, da como resultado el aumento de las funciones de la Inspección General de Trabajo, siendo este un organismo técnico dependiente del Ministerio de Trabajo, cuya función consiste en velar por la correcta aplicación de las leyes de trabajo en todo el territorio de la república, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación.

Dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo se encuentra la facultad de intervenir en conflictos laborales, ya sea como mediador o conciliador. Para el efecto, la Inspección General podrá citar a empleadores, trabajadores o a cualquier persona en relación de dependencia, para los efectos de procurar solucionar los asuntos que se sometan al ejercicio de sus funciones o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, asimismo para prevenir posibles conflictos.

En razón de esa facultad, la Inspección General de Trabajo ha establecido un sistema de conciliación obligatoria, en el sentido de que efectuado un reclamo por el trabajador, la Inspección de Trabajo cita al empleador bajo amenaza de una sanción, a comparecer con el objeto de resolver el eventual conflicto. Sin embargo, esta conciliación administrativa no es obligatoria procesalmente para accionar ante los órganos jurisdiccionales, ya que nada le impide al trabajador acudir directamente ante los tribunales de justicia, sin pasar previamente por la instancia administrativa.

La Inspección General de Trabajo, cuenta también con una función fiscalizadora la cual consiste en controlar el cumplimiento de las normas laborales, así como también las de higiene y seguridad, debiendo sancionar las conductas que no se ajusten a la ley vigente. Doctrinariamente a esta función fiscalizadora se le conoce como policía laboral.

3.1. Definición

La Inspección General de Trabajo es la dependencia técnico jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuyas funciones sustantivas son la prevención, conciliación y fiscalización en el cumplimiento de las leyes laborales en el país. Es la encargada de velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

3.2. Misión de la Inspección General de Trabajo

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, Convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Por su parte, el Artículo 279 establece que la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, como parte de sus funciones interpretativas de la legislación laboral, ya que ese es el complemento central de la acción de fiscalización.

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras.

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 o finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

3.3. Visión de la Inspección General de Trabajo

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección, integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar por que en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir para contar con un Ministerio altamente capacitado, oportuno y capaz de cumplir sus actividades programadas con base en las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social. Siendo la equidad sinónimo de igualdad, es dar a cada quien lo que se merece.

3.4. Objetivos de la Inspección General de Trabajo

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

3.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo

Según el Manual de organización de la Inspección General de Trabajo, las funciones de dicha dependencia son las siguientes:

- Prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.

- Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

- Sancionar a los infractores de las leyes nacionales, convenios y tratados internacionales.

3.6. Inspector General de Trabajo

El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar por que se cumplan las funciones que se establecen en el Artículo 278 del Código de Trabajo, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

3.6.1. Funciones del Inspector General de Trabajo

El Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo, establece las siguientes funciones para el Inspector General, dentro de las cuales se destacan:

- Asesorar al Despacho Ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.
- Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo.
- Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.
- Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables.
- Velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales e informar al Despacho Ministerial de las funciones y acciones de la Dirección a su cargo.

3.7. Subinspectores Generales de Trabajo

Los Subinspectores Generales de Trabajo, mantienen la jerarquía después del

Inspector General, a quien representan y sustituyen si él llegara a ausentarse. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General ya que lo apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

3.7.1. Funciones de los Subinspectores Generales

Las funciones de los Subinspectores Generales son las mismas del Inspector de trabajo, dentro del nivel de su jerarquía, además de las propias que se detallan a continuación:

- Representar al Inspector General en ausencia de este.

- Asesorar al Inspector general en las actividades que ejecute el Ministerio en lo que se refiere a inspección o supervisión laboral.

- Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral.

- Evacuar consultas y resolver expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.

- Supervisar el trabajo, evaluar informes y expedientes de los Inspectores y del personal administrativo.

3.8. Inspectores de Trabajo

Según lo establecido en el Artículo 281 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, los Inspectores de Trabajo son autoridades que tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- Pueden visitar lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta.
- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En los casos de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- Siempre que encuentren resistencia injustificada deben de 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.
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos

o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; así mismo, 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.

- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo 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 correspondiente. En los casos que no ameriten prevención harán la denuncia de inmediato.

- Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia.

3.9. Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según el Acuerdo Gubernativo número 215-2012, el cual contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece la estructura

de la Inspección General de Trabajo de la siguiente manera:

1. **Secretaría General de la Inspección General de Trabajo:** la Secretaria es el puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo, dentro de sus funciones principales están el manejo de agenda de actividades de los despachos, elaborar correspondencia, transcribir informes y resoluciones elaboradas por el despacho de la Inspección General.
2. **Asesoría jurídica:** puesto de trabajo integrado por un grupo de asesores, cuyas funciones principales son emitir opiniones y dictámenes técnicos y jurídicos, así como evacuar consultas cuando les sean requeridas.
3. **Subinspección General de Trabajo en conciliaciones:** está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral. Su función es eminentemente conciliadora, con base en los preceptos legales aplicables y concientización hacia las partes a efecto de que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones en la relación laboral.
4. **Subinspección General de Trabajo en visitadurías:** puesto de trabajo de orden técnico profesional en la rama jurídica laboral y de previsión social. Su función es realizar visitas de verificación laboral o de revisión en centros de trabajo,

ya sea de oficio o a petición de parte y velar por que en los centros visitados se apliquen las leyes y reglamentos laborales y de previsión social.

5. Sección de notificaciones: cuerpo de trabajo encargado de realizar las notificaciones emanadas de la Inspección General de Trabajo.
6. Departamento de consultas laborales: es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General.
7. Departamento de procesos judiciales: cuerpo de trabajo encargado de promover la substanciación y finalización de los procedimientos judiciales por violación a las leyes laborales.

CAPÍTULO IV

4. Acuerdo Ministerial No. 111-2013

El miércoles 10 de julio del año 2013, fue publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Ministerial No. 111-2013, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual responde a los compromisos adquiridos en el plan de ejecución, firmado el 26 de abril del 2013, entre el gobierno de los Estados Unidos y el gobierno de Guatemala, en él se establece fortalecer la Inspección General de Trabajo en los temas de verificación e investigación sobre los posibles cierres irregulares o cierres de empresas.

4.1. Plan de ejecución mutuamente acordado entre el gobierno de los Estados Unidos y el gobierno de Guatemala

Considero que es necesario hacer una breve descripción del plan de ejecución, para tener una idea de donde surge el Acuerdo Ministerial 111-2013; siendo Guatemala parte en el Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, Centroamérica y Los Estados Unidos (CAFTA-DR), el país adquirió el compromiso de aplicar efectivamente las leyes laborales, y para fomentar ese compromiso se suscribe el día 26 de abril del 2013 el plan de ejecución, el cual establece una serie de mecanismos o procedimientos que deben de implementarse para el fortalecimiento y la correcta aplicación de la legislación laboral en Guatemala.

En el numeral 8. del plan de ejecución se regula que Guatemala deberá establecer procedimientos para confirmar los cierres o disoluciones de empresas, o los cierres o disoluciones inminentes, y tomará las medidas necesarias para procurar el pago de las remuneraciones debidas a los trabajadores en el caso de un cierre o disolución, incluyendo salarios, bonos, indemnizaciones, pago por jornada extraordinaria, y cualquier otros pagos requeridos por la ley, y para el efecto, Guatemala deberá preparar dentro del plazo de 30 días un Acuerdo Ministerial, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se cumpla con las exigencias que el plan establece.

En países como Guatemala, es muy común que las empresas o centros de trabajo, principalmente en el sector maquila, terminen sus actividades de manera irregular, es decir sin efectuar el pago de las prestaciones laborales debidas a sus trabajadores. Estas prestaciones consisten en indemnización, aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, salarios pendientes y cualquier otra prestación que al momento del cierre el patrono deba a los trabajadores.

Para determinar los posibles cierres o cierres de empresas o centros de trabajo al margen de la ley, era necesario emitir un instructivo que permita a la Inspección General de Trabajo tomar acciones para proteger a los trabajadores.

El objeto del instructivo contenido en el Acuerdo Ministerial 111-2013 , es impedir el cierre irregular de empresas y en caso de terminación de actividades, asegurar el pago de las prestaciones correspondientes a los trabajadores, unificará criterios y procedimientos por parte de la Inspección General de Trabajo al recibir información que

un cierre o disolución de una empresa o centro de trabajo se encuentra en proceso o da indicadores de un cierre o disolución inminente, incluyendo información obtenida a través de una denuncia, directamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a través del convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el Intercambio de Información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria firmado el 20 de junio del 2012; y al cual se adhirió el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el 25 de junio del año 2013.

Para el efecto, cualquier persona individual o jurídica puede dar aviso a la Inspección General de Trabajo del cierre o disolución o del posible cierre de una empresa o centro de trabajo y de cualquier infracción que cometan patronos o sus representantes relacionado con el cierre de una empresa o centro de trabajo, incluyendo la falta del respectivo pago debido a los trabajadores, para el efecto deberá ser tenida como parte en todo conflicto de carácter individual o colectivo.

4.2. Convenio Marco Interinstitucional de cooperación para el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía, Superintendencia de Administración Tributaria e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El veinte de junio del año dos mil doce, fue firmado el Convenio Marco Interinstitucional, por el Ministro de Trabajo y Previsión Social, el Ministro de Economía y el Superintendente de Administración Tributaria, posteriormente el veinticinco de junio

del año dos mil trece, se adhiere el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como parte de dicho convenio. El objetivo principal de este convenio es establecer una política de acercamiento y trabajo coordinado a efecto de mantener y permitir un acceso a la información que cada institución posee, relacionada a las sociedades, a las empresas, dirección o domicilio de las entidades citadas y la situación operativa de éstas, manteniendo dicha información actualizada con cualquier cambio de razón social de las empresas o cambio de actividades de las mismas, siempre respetando las restricciones legales que imponen la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes específicas.

Lo anterior, permitirá un mejor control de la información, que viabilizará la acción de monitoreo por parte de la Inspección General de Trabajo en cumplimiento de las leyes laborales.

4.2.1. Principios del Convenio Marco Interinstitucional

- a) Reciprocidad: los derechos y las obligaciones de todas las partes serán asumidos en forma equitativa.
- b) Gratuidad: toda información y colaboración se proporcionará sin costo alguno.
- c) Pertinencia: la información requerida y obtenida al amparo de este convenio deberá utilizarse única y exclusivamente para el cumplimiento del mismo.

4.2.2. Objetivo general del convenio

En el Convenio en mención, las partes signatarias acuerdan realizar la más amplia colaboración y asistencia para intercambiar y coordinar información de mutuo interés, relacionada con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes laborales.

4.2.3. Objetivos específicos del convenio

- a) Constituir un canal de comunicación entre las partes signatarias, a fin de lograr un mecanismo efectivo que facilite el cumplimiento de las leyes laborales.
- b) Atender con carácter prioritario los requerimientos para el intercambio de información necesarios para hacer efectivo el presente convenio.
- c) Fortalecer la capacidad interinstitucional y brindar el apoyo logístico entre las instituciones en el campo de sus respectivas competencias, para el intercambio de la información con el objeto de alcanzar el propósito de este convenio.

4.2.4. Instituciones signatarias del convenio

- a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Competencia: de conformidad con la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los

asuntos relativos al trabajo, a la previsión social, así como fiscalizar y vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes al derecho de trabajo, siempre y cuando no sean competencia de los órganos jurisdiccionales correspondientes, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores en general. La Inspección General de Trabajo, por imperio legal, es la dependencia técnico jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones sustantivas son la prevención, conciliación y fiscalización en el cumplimiento de las leyes laborales buscando la armonización de las relaciones laborales entre las entidades públicas y privadas con los trabajadores.

Compromisos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación al Convenio:

- Facilitar información de las empresas concernidas en el Decreto 29-89 del Congreso de la República, contra las cuales se ha presentado una denuncia tipificada de violación a las normas laborales.

- Informar los casos en los que se ha agotado la vía administrativa conciliatoria y que se ha iniciado un procedimiento incidental de faltas por transgresión a las normas laborales.

b) Ministerio de Economía:

Competencia: de conformidad con la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto

114-97 del Congreso de la República de Guatemala, “el Ministerio de Economía, es el Ministerio del Gobierno de Guatemala encargado de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al desarrollo de las actividades productivas no agropecuarias, del comercio interno y externo, de la protección al consumidor, del fomento a la competencia, de la represión legal de la competencia desleal, de la limitación del funcionamiento de empresas monopólicas, de inversión nacional y extranjera, de promoción a la competitividad, del desarrollo industrial y comercial. Y fue fundado el 27 de diciembre de 1944.”²⁴

Organización: el Despacho Ministerial se integra de la siguiente manera: Ministro de Economía, Viceministerio de Integración y Comercio Exterior, Viceministerio de Inversión y Competencia, Viceministerio de Desarrollo, y el Gerente General del Ministerio.

Compromisos del Ministerio de Economía:

- Facilitar toda la información relacionada a las sociedades, las empresas, el domicilio de las mismas y la situación operativa de éstas, así como de sus actualizaciones.

- Facilitar la información relacionada con las entidades mercantiles en cuanto al cambio de su denominación o razón social y de actividades del objeto social de las mismas, cambio de dirección de empresa, traspaso de

²⁴ <http://www.mineco.gob.gt>

empresa, que pueda constituir sustitución patronal e información sobre la cancelación de empresa.

c) La Superintendencia de Administración Tributaria:

Competencia: de conformidad con la Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, Decreto número 1-98 del Congreso de la República de Guatemala, la Superintendencia de Administración Tributaria es una entidad estatal descentralizada, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional, para ejercer con exclusividad las funciones de administración tributaria. La Institución goza de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, cuenta con personalidad jurídica, patrimonio y recursos propios.

“El proyecto de creación y puesta en operación de la Superintendencia de Administración Tributaria se inició en septiembre de 1997, cuando el gobierno de Guatemala, por medio del Ministerio de Finanzas Públicas, implementó un conjunto de acciones orientadas a transformar y fortalecer el sistema tributario del país, y de esa forma dar cumplimiento a los compromisos fiscales contenidos en los Acuerdos de Paz y el programa de modernización del sector público. El objetivo general del proyecto consistió en crear, diseñar y poner en funcionamiento una institución autónoma y descentralizada, moderna, eficiente y eficaz, que se hiciera cargo de la administración tributaria y aduanera y que fuera capaz de incrementar los ingresos tributarios de forma sostenida, honesta y transparente. De esa cuenta el 12 de enero de 1998, el Congreso de la

República promulgó el Decreto 1-98, dando vida a la Superintendencia de Administración Tributaria. En este Decreto se establece que dicha entidad asumirá las funciones, atribuciones, competencias y responsabilidades que tenían asignadas la Dirección General de Rentas Internas y la Dirección General de Aduanas, así como las acciones de fiscalización tributaria que ejercía la Superintendencia de Bancos.”²⁵

Órganos de la Superintendencia de Administración Tributaria: según el Reglamento Interno de la Superintendencia de Administración Tributaria, aprobado el 26 de marzo del 2007 a través del Acuerdo del Directorio 007-2007, son órganos de la Superintendencia de Administración Tributaria las figuras organizativas cuyas funciones principales son de dirección y asesoría. Y son los siguientes:

- a. Directorio.
- b. Despacho del Superintendente.
- c. Asesoría Técnica del Directorio.
- d. Asesoría del Superintendente.

²⁵ <http://www.portalsat.gob.gt>

Por su parte, el Directorio está conformado de la manera siguiente: El Ministro de Finanzas Públicas (quien lo preside), cuatro Directores titulares y sus suplentes, y el Superintendente de Administración Tributaria, quien actúa como Secretario.

Dependencias de la Superintendencia de Administración Tributaria: son Dependencias de la Superintendencia de Administración Tributaria, las figuras organizativas cuyas funciones principales son de normativa sustantiva, de apoyo técnico, auditoría interna, de gestión de recursos y de ejecución. Estas son las siguientes:

- a. Intendencias.
- b. Gerencias.
- c. Secretaría general.
- d. Auditoría interna.
- e. Cultura tributaria.
- f. Comunicación social externa.

Compromisos de la Superintendencia de Administración Tributaria en relación al convenio:

- Proporcionar información de los contribuyentes que no revista carácter confidencial de acuerdo con la ley y que obre en los registros públicos correspondientes.

 - Proporcionar información relacionada con el cese de actividades solicitado por los contribuyentes.
- d) Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: como consecuencia de la Revolución de octubre de 1944, el 11 de marzo de 1945 se decretó la Constitución de la República de Guatemala, la cual contenía 212 artículos, siendo relevante su parte dogmática ya que divide los derechos individuales y sociales, reconociendo dentro de las garantías sociales a la seguridad social. Dicha Constitución regulaba en el Artículo 63 lo siguiente: se establece el seguro social obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor. De tal cuenta que el 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala emite el Decreto número 295 el cual contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Creando así un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República y debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya función principal es la aplicación del régimen de seguridad social en el país; y para ello cumple con dos funciones esenciales:

1. Atención médica: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene como fin fundamental la prestación de los servicios médico-hospitalarios para conservar, prevenir y restablecer la salud de sus afiliados, por medio de una valoración profesional que comprende desde el diagnóstico del paciente, hasta la aplicación del tratamiento requerido para su restablecimiento.

2. Previsión social: "El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social provee de protección a sus afiliados contra aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganarse la vida, cualquiera que sea el origen de tal incapacidad como maternidad, enfermedad, invalidez, vejez, entre otros o amparar a determinados familiares en caso de muerte de la persona que velaba por su subsistencia." ²⁶

Esta institución se encuentra regulada por el Decreto 295 del Congreso de la República, el cual contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en ella se regula dentro de sus órganos superiores los siguientes:

²⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 283.

a) **Junta Directiva:** es la máxima autoridad del Instituto y en consecuencia le corresponde la dirección general de las actividades de este; es un órgano colegiado integrado por seis miembros propietarios y seis suplentes, nombrados por el Organismo Ejecutivo, la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por los patronos y trabajadores respectivamente.

b) **Gerencia:** es el órgano ejecutivo de la Institución y en consecuencia tiene a su cargo la administración y el gobierno del mismo, su función principal es llevar a la práctica las decisiones que adopte la junta directiva. La Gerencia está integrada por un Gerente quien es el titular de la misma y el representante legal de la institución, y uno o más subgerentes quienes actúan bajo las órdenes del primero y en ambos casos son nombrados por el Presidente de la República.

c) **Consejo Técnico:** "Es el órgano encargado de las funciones consultivas dentro del Instituto, el cual está integrado por un grupo de asesores en diferentes especialidades, quienes actúan bajo su responsabilidad personal."²⁷

Competencia: de conformidad con la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, el IGSS es una institución autónoma, de derecho público, con

²⁷ <http://www.igss.gt.org>

personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima, que dentro de sus funciones se establece vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de la ley y sus reglamentos.

Compromisos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación al Convenio:

- Facilitar información de las entidades que tengan tres o más trabajadores laborando y que están inscritos al régimen de seguridad social.

- Facilitar información de cualquier denuncia respecto a entidades que tengan tres o más trabajadores y no estén cumpliendo con las contribuciones al sostenimiento al régimen de seguridad social, del IGSS.

- Facilitar la información de las inspecciones realizadas para vigilar que patronos y afiliados cumplan con la ley.

En resumen, el Convenio Marco Interinstitucional tiene por objeto, facilitar la información de inmediato a las demás instituciones signatarias, tras recibir notificación de todo cierre o disolución inminente de empresas e indicadores de cierre o disolución inminente de las mismas, cese definitivo o temporal de la actividad económica en la que se haya inscrito el contribuyente, incumplimiento de sus deberes tributarios

formales, disminución en la exportación o compra de materia prima para la producción y el incumplimiento de las cuotas patronales ante el IGSS, también se le puede dar acceso a la base de datos de las demás instituciones partes del Convenio sobre las empresas, incluyendo domicilios, situación operativa, traspasos de titularidad y cualquier información relacionada con la cancelación del registro.

Como se puede observar, el convenio facilita la labor de la Inspección General de Trabajo, ya que le permite actuar de inmediato cuando se presenta un indicador del cierre de una empresa o centro de trabajo y de esa manera asegurar el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores previamente.

4.3. Procedimiento a seguir

El Acuerdo Ministerial 111-2013, establece el procedimiento que debe seguir la Inspección General de Trabajo, al recibir información o tener conocimiento del cierre o disolución o indicadores de un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo, y para el efecto deberá iniciar inmediatamente una inspección laboral de la manera siguiente:

- a) Deberá iniciar el expediente por medio de la ventanilla única de denuncias y deberá quedar registrada en el Sistema Integral Laboral –SIL-.
- b) Convocará inmediatamente a los Inspectores de la unidad especial de conflictos para el caso del departamento de Guatemala.

- c) En el caso de las Direcciones Departamentales corresponderá al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo nombrar a un equipo de inspectores para atender inmediatamente el caso.
- d) Hará del conocimiento de la Policía Nacional Civil dentro del plazo de 24 horas, para los efectos de su apoyo, de conformidad con el Convenio Interinstitucional sobre el procedimiento en caso de resistencia a la labor de los Inspectores de Trabajo, de fecha 10 de enero del 2013 entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Gobernación.
- e) En todo caso la Inspección General de Trabajo trabajará coordinadamente con la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral o la oficina que designe el Despacho Superior. Esta Dirección, llevará a cabo las acciones legales correspondientes y planteará solicitudes y denuncias de los trabajadores afectados ante los tribunales de trabajo y previsión social, para asegurar la ejecución de las medidas urgentes que garanticen el pago de las prestaciones a los trabajadores que les corresponda; para el efecto se cuenta con el Acuerdo Ministerial número 160-2013 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual establece el instructivo para la convocatoria del grupo de reacción inmediata (GRI) ante el posible caso de cierre de de empresa que recibe los beneficios otorgados por el Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala.
- f) Se hará una evaluación de la probabilidad de dicho cierre o disolución y del riesgo del incumplimiento del pago de las remuneraciones debidas al cierre o

disolución, incluso procurando la autorización de un juzgado de trabajo según el Artículo 281 b) del Código de Trabajo para examinar los libros de contabilidad de la empresa y tomando en cuenta frecuentes incumplimientos del pago debido a los trabajadores.

- g) Avisará a los trabajadores de los resultados de la inspección, a través de su representante, por medio de una publicación en el sitio web del ministerio de trabajo, o por otros medios que sean apropiados.

4.4. Prevenciones

Si de la inspección realizada, los Inspectores de Trabajo constatan que una empresa presenta un riesgo de incumplimiento del pago correspondiente a los trabajadores al momento del cierre o disolución o que dicho cierre o disolución es inminente o está en proceso, deberán prevenir con efecto “inmediato” el pago correspondiente, que consiste en: indemnización, aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, salarios pendientes y cualquier otra prestación que al momento del cierre el patrono deba a los trabajadores. A todo lo anterior se le llama pasivo laboral, el cual no es más que la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyéndose la indemnización.

4.4.1. Indemnización

El término indemnización y resarcimiento podrían ser sinónimos ya que conllevan la

idea de un daño causado y la reparación del mismo. El Código de Trabajo, establece que se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustificadamente, es decir que se le quita el trabajo sin responsabilidad de su parte. El Artículo 82 del Código de Trabajo, indica que esta prestación debe comprender una indemnización por el tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización se deben de determinar dos elementos importantes:

- a) El salario promedio: el salario promedio que sirve de base para el cálculo de la indemnización abarca los últimos seis meses de actividades (Artículo 82), y comprende el salario regular y horas extraordinarias (Artículo 93), así como también del aguinaldo y bono 14 (tal y como lo establece el Artículo 9 del Decreto 76-78 y el Artículo 4 del Decreto 42-92, ambos del Congreso de la República.) y cualquier otro beneficio cuantificable que se haya otorgado al trabajador.
- b) Tiempo de servicio: se debe establecer la fecha de inicio de la relación laboral y por cada año laborado corresponde un salario promedio, por cada mes laborado corresponde una doceava parte del salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario promedio.

4.4.2. Vacaciones

La Organización Internacional del Trabajo señala que: "Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración." ²⁸

Se puede definir vacaciones como un descanso temporal de una actividad habitual, por lo tanto vacaciones anuales remuneradas, como un período de descanso que se remunera como si se estuviese trabajando.

El Código de Trabajo establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo, al servicio de un mismo patrono y la duración mínima de estas es de quince días hábiles.

Para que un trabajador tenga derecho a vacaciones se requiere un año continuo de labores y que se haya trabajado por lo menos 150 días. Este año empieza a computarse a partir del día de ingreso a la empresa o de iniciada la relación laboral.

La legislación establece, que será el patrono quien señalará la época en que el trabajador debe gozar efectivamente sus vacaciones, siempre que sea dentro de los sesenta días siguientes en que se cumplió el año de servicios. Las vacaciones deben

²⁸ Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 227.

gozarse sin interrupción, salvo casos especiales que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador, en cuyo caso podrán dividirse en dos partes como máximo.

Como regla general, las vacaciones deben disfrutarse ya que no son compensables en dinero, a excepción que concluya la relación de trabajo, en cuyo caso se debe pagar la parte del período anual que se estaba laborando, y para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

4.4.3. Aguinaldo

También conocido como sueldo anual complementario, es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 76-78, el cual equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente si se terminara la relación laboral.

“La legislación regula la prestación del aguinaldo por medio del Decreto 76-78 del Congreso de la República. Dicho Decreto deroga el Decreto 1634 del Congreso de la República y a la vez superó en su oportunidad la norma constitucional entonces vigente (noviembre de 1978), pues el inciso 18 del Artículo 114 de esa Constitución (de 1965), establecía un aguinaldo del cincuenta por ciento (50%) del salario regular. El citado Decreto 76-78, lo elevó al cien por ciento (100%) del salario regular y a la vez normó

los diferentes aspectos prácticos de su pago.”²⁹ La actual Constitución (1986) regula en el Artículo 102 literal j) la obligación de empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido o proporcionalmente si tuvieran menos del año de servicios.

El cómputo del aguinaldo para todos los trabajadores inicia el 1 de diciembre y termina el 30 de noviembre del año siguiente y este se debe pagar proporcionalmente si la relación de trabajo se interrumpe antes de esa fecha, pues el trabajador obtiene una parte porcentual cada mes laborado; y el pago de esta prestación se deberá hacer efectivo la primera quincena del mes de diciembre en un cincuenta por ciento y el restante cincuenta por ciento en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

4.4.4. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Conocido también como Bono 14, es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 42-92 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia en el mes de julio de 1992.

El Licenciado Luis Fernández Molina, al tratar el tema del bono 14 dice que: “El bono incentivo era en premio de consolidación o trueque de la llamada compensación económica por tiempo de servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse

²⁹ *Ibid.* Pág. 239.

independientemente de las causas de terminación de la relación laboral (venía a ser otra indemnización). La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales (por implicar la eliminación de una prestación laboral), pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado Decreto 42-92.”³⁰

La bonificación anual equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, su pago se debe hacer efectivo en la primera quincena del mes de julio de cada año y si la relación de trabajo terminara, el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de la misma.

Como se puede observar esta prestación es similar al aguinaldo, ya que el monto viene a ser el mismo y también se debe incluir en el promedio que se toma como base para establecer el pago de la indemnización.

4.5. Infracciones a las leyes laborales y previsión social

El Acuerdo Ministerial número 111-2013, establece que si a través de la visita, la Inspección General de Trabajo concluye que una empresa o centro de trabajo presenta un riesgo de incumplimiento del pago debido a los trabajadores al momento del cierre o disolución y que dicho cierre o disolución es inminente o está en proceso o si la Inspección General de Trabajo concluye que una empresa o centro de trabajo cerró o

³⁰ *Ibid.* Pág. 243.

disolvió sin hacer los pagos debidos a los trabajadores, la Inspección General de Trabajo tomará las siguientes acciones:

- a) Solicitará al Juzgado de Trabajo competente, tomar las medidas precautorias o cautelares para asegurar los pagos debidos a los trabajadores;
- b) Exigirá al patrono pagar de inmediato todo pago debido a los trabajadores al cierre o disolución; y
- c) Si se determina que un patrono ha fallado en hacer los pagos dentro del plazo previsto, la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días después de la expiración del plazo, presentará una denuncia al Juzgado de Trabajo competente, iniciando el proceso sancionatorio y cuando sea pertinente hará las denuncias penales que sean procedentes.

4.6. Determinación preliminar de pagos y aviso al Seguro Social

Concluida la inspección y después de la determinación de que un cierre o disolución de empresa está en proceso o es inminente, la Inspección General de Trabajo hará una determinación preliminar de los pagos debidos a los trabajadores que lo soliciten de acuerdo con el Código de Trabajo y corresponderá al Inspector General de Trabajo informar inmediatamente a la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que verifique el cumplimiento de las obligaciones patronales.

4.7. Trabajo de campo

En entrevista realizada al Licenciado Mario Luis Prado López, Director de Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión social, se establece la importancia del Acuerdo 111-2013, ya que con su aplicación se evitan cierres indebidos como el ocurrido en la empresa productora de chicles Peter Pan, la cual sin aviso previo cerró operaciones, dejando sin pago de prestaciones laborales a 190 empleados, luego de que con las inspecciones realizadas se estableciera que se trató de un despido indirecto.

El Licenciado Prado proporcionó una breve descripción del procedimiento a seguir por parte de Ministerio de Trabajo, el cual es el siguiente: al momento de recibir una denuncia por cualquier medio, se procede a conformar el Grupo de Reacción Inmediata -GRI- integrado por la Inspección General de Trabajo, a través los Inspectores de Unidad Especial de Conflictos en el Departamento de Guatemala o de sus delegaciones departamentales, las cuales cuentan con 305 Inspectores, la Dirección de Asuntos Internacionales del Trabajo y la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral; posteriormente el Grupo de Reacción Inmediata procede a efectuar las inspecciones respectivas con el objeto de verificar el cierre de la empresa o el paro de las operaciones de la misma, así como también para evitar que sea extraída la maquinaria, para el efecto se procede a elaborar un inventario. Luego se citan a las partes con el objetivo de llegar a un convenio en cuanto al pago de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores y asegurar el pago del mismo.

En cuanto al trabajo realizado en la Inspección General de Trabajo, se tuvo la oportunidad de examinar dos expedientes administrativos que se han tramitado de conformidad con el Acuerdo 111-2013, uno en la ciudad capital y otro en la ciudad de Antigua Guatemala, en ambos casos se puede observar que se dio inicio al trámite por medio de una denuncia verbal ante la Inspección General de Trabajo por parte de los empleados afectados, posteriormente el Inspector de Trabajo procede a prevenir bajo apercibimiento legal a los propietarios de los establecimientos afectados, para que en el plazo establecido por él, pongan a la vista las siguientes documentaciones:

- a) Contratos individuales de trabajo de las personas afectadas.
- b) Constancias de pago de salario ordinario y extraordinario de los últimos seis meses debidamente firmado de recibido por sus trabajadores.
- c) Planillas de pago de cuotas patronales aportadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con su respectivo recibo de pago de los últimos seis meses.

En el mismo documento se les hace saber a los propietarios que la incomparecencia o el incumplimiento de lo anterior, dará motivo a que el expediente sea remitido ante los órganos jurisdiccionales competentes para que proceda a aplicar las sanciones que en derecho corresponda.

Posteriormente la sección de visitadurías hace la inspección respectiva al centro de trabajo, verificando en ambos casos que efectivamente se ha llevado a cabo el cierre

del centro de trabajo, y por tal motivo se procede a hacer del conocimiento a sus propietarios del contenido de la denuncia y de la adjudicación.

En el caso tramitado en la ciudad de Antigua Guatemala, la propietaria del establecimiento y sus empleados llegaron a un acuerdo, y se efectuó el pago de las prestaciones a las que tenían derecho al momento del cierre, terminando el proceso por el desistimiento de los trabajadores, por lo que el Inspector de Trabajo remitió el expediente al archivo, previo el visto bueno de la Supervisión de la Delegación del Departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo.

Por su parte, el expediente tramitado en la ciudad capital, aun no ha fenecido, encontrándose en este momento en la etapa previa a la audiencia, solo en espera de que esta se lleve a cabo para poder llegar a un acuerdo en lo relativo al pago de las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores de conformidad con la Ley.

Según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la fecha se han tramitado ocho procesos de integración del Grupo de Reacción Inmediata, de los cuales se ha determinado el posible cierre de las empresas, y son las siguientes entidades:

1. Vegetal Extract, S.A.
2. Koa Modas, S.A.
3. Beltán, S.A.

4. Prepack Export And Trading, S.A.
5. Sewon International, S.A.
6. Denimatrix, S.A.
7. Comercial Panamericana, S.A.
8. Prepack Centroamericana, S.A.

Como se puede observar, el Acuerdo Ministerial 111-2013, el cual es objeto de este estudio, establece todo el procedimiento que debe seguir la Inspección General de Trabajo, otorgándole atribuciones específicas para impedir el cierre irregular de una empresa y si este se lleva a cabo, asegurar el pago de las prestaciones correspondientes a los trabajadores, y para el efecto se puede auxiliar de otras instituciones tales como el Ministerio de Economía, de la Superintendencia de Administración Tributaria o de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, instituciones que colaboran con la Inspección General de Trabajo a través del intercambio de información, inclusive se puede auxiliar con la Policía Nacional Civil, solicitando su apoyo si fuere necesario.

Cabe resaltar que el Acuerdo Ministerial 111-2013, establece un instructivo o el procedimiento a seguir por parte de la Inspección General de Trabajo para atender los casos de cierre o disolución de una empresa o centro de trabajo, pero está a su vez hace uso de todo el normativo legal en materia de trabajo, ya que debe auxiliarse no solo de las normas contenidas en el Código de Trabajo para determinar los pagos a los que tienen derecho los trabajadores y hasta puede llegar a solicitar las medidas

precautorias o cautelares contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil con el objeto de asegurar el pago a los trabajadores.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Acuerdo Ministerial número 111-2013, tiene por objeto fortalecer la Inspección General de Trabajo, en los asuntos relacionados con el cierre irregular de las empresas o centros de trabajo en todo el territorio nacional, brindando un procedimiento específico y previo al trámite jurisdiccional, proporcionando a los trabajadores la opción de exigir el pago de las prestaciones laborales a través de un trámite administrativo, el cual es más rápido y efectivo si se inicia en el momento oportuno, para lo cual es necesario una simple denuncia.

Se puede concluir que el Acuerdo Ministerial número 111-2013, no solo es aplicable cuando ya se ha efectuado el cierre de la empresa, sino que también previene que el mismo se lleve a cabo de manera anómala, ya que para el efecto y su correcta aplicación cuenta con el Convenio Marco Institucional para el Intercambio de Información, por medio del cual las instituciones signatarias acordaron brindar una completa cooperación con la Inspección General de Trabajo, haciendo de su conocimiento cualquier situación que pueda indicar que el cierre de una empresa está próximo a realizarse.

Por la importancia que tienen las prestaciones laborales en el país, sería de gran beneficio la difusión del contenido del Acuerdo Ministerial 111-2013, para que todas las personas que sean despedidas de forma injustificada por el cierre de una empresa o centro de trabajo, sepan que cuentan con todo un normativo legal que les ofrece una opción previa al trámite jurisdiccional para el cobro de las prestaciones debidas.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11 ed. Buenos Aires Argentina. Ed. Heliasta. 1976.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**. Guatemala. Tomo I. 1ra. ed. Sin ed. 2011.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala. Ed. Orión. 9 ed. 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios. 5ta. ed. 2011.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 2da ed. USAC. Guatemala. 2005.

GALVEZ, Estuardo. **Derecho del trabajo I**. Folleto de Estudio. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Sin ed. 2000.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. 2da. ed. Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala, 2003.

<http://wikiguate.com.gt> (consultado el 25 de agosto del 2014)

<http://www.igss.gt.or> (consultado el 25 de agosto del 2014)

<http://www.mineco.gob.gt> (consultado el 27 de agosto del 2014)

<http://www.portal.sat.gob.gt> (consultado el 28 de agosto del 2014)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho del trabajo**. USAC. Sin ed. Guatemala. 1954.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho Procesal Civil I**. Primera ed. Guatemala. Ed. Vásquez, 2002.

Legislación:

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

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

Ley Del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, del Jefe de Estado. Guatemala, 1964.

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

Acuerdo Ministerial No. 111-2013. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, 2013.

Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, 2014.