

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, flanked by two columns. Above the shield is a crown and a banner. The Latin motto "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR A LOS PATRONOS POR PARTE DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS
272 Y 281 LITERAL L) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA**

LUIS ROBERTO GODÍNEZ BRAVO

GUATEMALA, MAYO DE 2017

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

**PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR A LOS PATRONOS POR PARTE DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS
272 Y 281 LITERAL L) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE TUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS ROBERTO GODÍNEZ BRAVO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

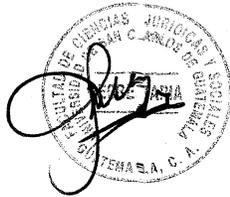
Primera Fase:

Presidente: Lic. Hugo Leonel González Mayorga
Vocal: Lic. Jaime Rolando Montealegre
Secretario: Lic. Héctor René Granados Figueroa

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Secretario: Lic. Hector Manfredo Maldonado Méndez

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



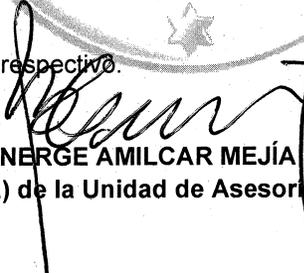
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 04 de septiembre de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, HECTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS ROBERTO GODÍNEZ BRAVO, con carné 200924716,
 intitulado PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR A LOS PATRONOS POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 272 Y 281 LITERAL L) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE
GUATEMALA.

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.

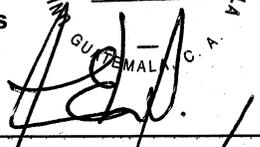
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 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.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 22 / 02 / 2016 f) _____


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Hector Osberto Orozco y Orozco
 Abogado y Notario



HECTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO

ABOGADO Y NOTARIO

21 calle 2-21, Zona 1, 2°. Nivel
Tel. 2221-1376



Guatemala, 26 de Abril de 2016.

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



Apreciable doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller **LUIS ROBERTO GODÍNEZ BRAVO**, la cual se intitula **PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR A LOS PATRONOS POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 272 Y 281 LITERAL L) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA**; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

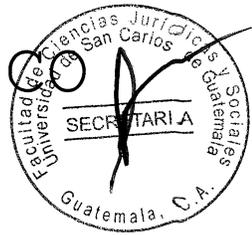
DICTAMEN

- a) El tema respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata de fortalecer y fomentar la legalidad y el debido proceso en los asuntos que se deriven de la participación obrero patronal, previniendo la violación a la norma laboral guatemalteca y los derechos constitucionales de los patronos.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la problemática que existe en el procedimiento para sancionar a los patronos por parte de la Inspección General de Trabajo, de conformidad con los Artículos 272 y 281 literal L) del Código de Trabajo de Guatemala. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

HECTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO

ABOGADO Y NOTARIO

21 calle 2-21, Zona 1, 2°. Nivel
Tel. 2221-1376



d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que se necesita desarrollar lo suficiente para su efectiva aplicación. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la creación de un proyecto que desarrolle los lineamientos necesarios establecidos en los Artículos 272 y 281 literal L) del Código de Trabajo de Guatemala.

f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros así como las respectivas egrafias y leyes aplicables.

g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Asesor de Tesis
Colegiado No. 5,068

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS ROBERTO GODÍNEZ BRAVO, titulado PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR A LOS PATRONOS POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 272 Y 281 LITERAL L) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

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

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

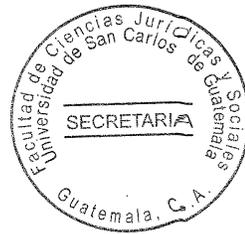




DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, bendecirme con sus bondades y por darme la oportunidad de alcanzar mi primera meta profesional.
- A MIS PADRES:** Rogel Eyúb Godínez Quiquívix y Ruth Nohemí Bravo Orozco, por su apoyo incondicional y sus sabios consejos. A cada uno, mi admiración y agradecimiento por creer siempre en mí.
- A MI HERMANA:** Astrid Victoria Godínez Bravo, con especial cariño, gracias por su apoyo.
- A MI TÍO:** Fredy Alberto Godínez Quiquívix, por sus consejos, apoyo y moral incondicional.
- A MI NOVIA:** Astrid Yajaira Lutín Vivar, por su cariño, paciencia y apoyo incondicional.
- A MIS AMIGOS:** Por el compañerismo y apoyo moral, en el camino de nuestra formación profesional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para mi formación profesional.

PRESENTACIÓN



Esta investigación se refiere al análisis de los Artículo 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo de Guatemala, el cual va dirigido a determinado sector de la sociedad, siendo éste el patrono y los inspectores de trabajo y/o los trabajadores sociales

La investigación es de carácter cualitativo y pertenece a la rama del Derecho Laboral, pues es en dicha rama de las Ciencias Jurídicas y Sociales en donde se desarrolla. La misma tuvo como lugar de estudio el municipio de Guatemala del departamento y República de Guatemala comprendida en el mes de enero del año dos mil catorce a junio del año dos mil quince. Los métodos empleados para llevar a cabo la misma fueron el método sintético para clasificar y materializar la información relacionada; el método deductivo para crear conclusiones particulares partiendo de elementos generales, y el método Inductivo el que se aplicó para establecer el impacto jurídico y social que genera la carencia de un procedimiento específico para la imposición de sanciones en contra de patronos de conformidad con los Artículo 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo.

El aporte científico que en consecuencia se logra con la investigación, consiste en el desarrollo de un procedimiento para la imposición de sanciones en contra de los patronos, basado en lo que para el efecto establecen los Artículos 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo de Guatemala el cual tiene como finalidad preservar el derecho de defensa y debido proceso que corresponde al patrono.

HIPÓTESIS



Actualmente la falta de lineamientos necesarios que desarrollen el procedimiento que establece los Artículos 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo de Guatemala, produce en ocasiones una violación a los derechos de los patronos. Del análisis de los artículos antes mencionados e investigación de los procedimientos por parte de la Inspección General de Trabajo, se deduce que actualmente la falta de procedimientos y lineamientos necesarios, específicos y determinados de las normativas laborales para el régimen sancionatorio hacia los patronos, que incumplen apercibimientos por parte de la Inspección General de Trabajo, en ocasiones por situaciones ajenas a la voluntad humana, producen una violación al derecho de defensa, debido proceso y certeza jurídica de los mismos. Por lo cual es menester iniciar un proyecto que desarrolle los procedimientos establecidos en los artículos citados, de una mejor manera, clara y precisa, en virtud de poder cumplir de mejor forma la normativa laboral guatemalteca.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Derivado del análisis investigado, se llegó a la conclusión que en Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, actúa en forma coercitiva y no generalmente como institución encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones jurídicas y administrativas sobre lo referente a trabajadores y patronos. Es importante reconocer que el hallazgo mencionado anteriormente, deriva del análisis que dio origen a la comprobación de la hipótesis, el cual tiene su fundamento en los procedimientos realizados actualmente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al pretender sancionar a los patronos que incumplen con las disposiciones relativas a la relación laboral, reguladas en el Código de Trabajo de Guatemala, sin antes haber agotado el procedimiento sancionatorio regulado en los Artículos 272 y 281 literal I). De lo anteriormente manifestado se evidencia la necesidad de regular un proyecto que desarrolle los lineamientos necesarios, que atiendan a los principios de legalidad, debido proceso, derecho de defensa y certeza jurídica de los patronos, previstos en los artículos citados.

Lo antes indicado se pudo establecer a través del empleo de métodos y técnicas de análisis para la elaboración de argumentos con sustento científico y social sobre la información obtenida, lo cual creó el planteamiento de una propuesta de creación de un proyecto para cubrir la carencia legal expuesta y disolver oportunamente la problemática legal evidenciada.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Definición	6
1.3. Principios del derecho laboral	7
1.4. Naturaleza jurídica	13
1.5. Finalidades	16

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	19
2.1. Historia	19
2.2. Definición	21
2.3. Objetivos	21
2.4. Misión	23
2.5. Visión	24
2.6. Estructura orgánica	25
2.7. La Inspección General de Trabajo	27
2.8. Sanciones y responsabilidades en el Código de Trabajo, de competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo ...	29

CAPÍTULO III

3. La relación laboral	37
------------------------------	----



3.1. Aspectos generales	37
3.2. Antecedentes históricos	38
3.3. Definición	39
3.4. Elementos	41
3.5. Contenido de la relación y el contrato laboral: principio de norma mínima ...	42
3.6. Duración de la relación laboral	43

CAPÍTULO IV

4. Necesidad jurídica de establecer un procedimiento para sancionar a los patronos por parte de la Inspección General de Trabajo de conformidad con los Artículos 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo de Guatemala	47
4.1. Clasificación legal y doctrinaria de las sanciones laborales	47
4.2. Causas que originan el problema	52
4.3. Procedimiento para la imposición de una sanción administrativa por parte de la Inspección General de Trabajo	55
4.4. Proyecto de Ley	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	66



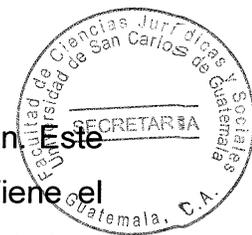
INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en su parte dogmática los derechos fundamentales inherentes a los habitantes del país, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo, el cual se garantiza tanto al trabajador como al patrono. Pero también en su parte orgánica, estructura al Estado, mediante la división de poderes: Organismo Legislativo, Organismo Ejecutivo y Organismo Judicial.

Justificadamente al Organismo Ejecutivo por imperativo constitucional le corresponde cumplir y hacer cumplir la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes. Dicha función en materia laboral es desarrollada por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente a través de la Inspección General de Trabajo, mediante la cual, verifica y coteja que las partes de la relación laboral, lo hagan dentro del marco legal preestablecido.

El problema investigado en el presente trabajo de tesis es una aproximación a un inconveniente integral relacionado con la competencia administrativa de dicha entidad para sancionar las faltas laborales, según lo dispuesto en la normativa laboral aplicable, así como el procedimiento que se debe seguir para garantizar el derecho de defensa y debido proceso, el cual se desarrolla con el presente trabajo de tesis, logrando con esto el objetivo general el cual consiste en la implementación de un procedimiento para sancionar a los patronos por parte de la Inspección General de Trabajo de conformidad con los Artículos 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo de Guatemala.

Mediante la comprobación de la hipótesis, se estableció que el problema surge cuando el patrono por alguna razón omite una o varias de sus obligaciones. Por parte de los



inspectores de trabajo, se le es apercibido para lograr subsanar dicha obligación. Este por alguna razón no cumple o cumple parcialmente con el apercibimiento. Tiene el derecho de ser apercibido una segunda vez, pero es el caso que en la actualidad al no cumplir el primer apercibimiento, automáticamente, el inspector de trabajo que conoce la diligencia, procede a iniciar el proceso sancionatorio por faltas laborales. Se vulnera el derecho de defensa de los patronos, aunado a los problemas que provoca la aplicación de los Artículos 272 del Código de Trabajo así como el Artículo 281 del mismo cuerpo normativo. Por lo cual es menester desarrollar los lineamientos necesarios de una mejor manera, clara y precisa, en virtud de poder cumplir de mejor forma la normativa laboral guatemalteca.

El trabajo está compuesto por cuatro capítulos, los cuales se exponen a continuación: primero, se aborda el tema del derecho laboral; en el capítulo segundo, se constituye sobre la temática del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el capítulo tercero, se desarrolla la importancia de la relación laboral; en el capítulo cuarto, se desenvuelve la temática aprobada en el presente trabajo de tesis, al realizar el análisis respectivo en torno al problema objeto de la investigación, y plasmar el procedimiento a seguir para sancionar administrativamente a los patronos. Se presentan las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Los patronos como sujetos de la relación laboral, son una parte medular en el aspecto económico y social de una nación, puesto que la inversión que estos hacen en un país determinado o región, coadyuva al desarrollo de la misma, en virtud de que son fuente de trabajo a corta, mediana y larga cuantía y tiempo, lo que genera un ingreso económico sostenible a las familias y logra un constante movimiento de la economía, en aras de la consecución del bien común.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Es también conocido como derecho del trabajo o derecho social y considerado como una rama del derecho público que tiene por objeto regular los principios, doctrinas y normas jurídicas que se establecen en la relación que surge entre patronos y trabajadores.

1.1. Antecedentes históricos

“No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha.”¹

Es decir, el trabajo es una actividad tan antigua como la misma humanidad. El ser humano trabaja desde que existe sobre la faz de la tierra. Empero, desde el punto de vista jurídico, solo puede interesarle cuando existe los elementos esenciales: La relación de dependencia y el pago o retribución pecuniaria.

Para comprender las etapas del desarrollo de la humanidad, es importante resaltar que

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pag.46



la primera etapa que surge es el esclavismo, el cual inicia con el surgimiento de la propiedad privada y la dominación del hombre por el hombre. Posteriormente surge el modo de producción feudal, la cual al ser perfeccionado, permite el modo de producción capitalista, el cual a su vez, prepara el camino para el modo de producción socialista.

“Las relaciones de trabajo en la antigüedad se basan en la esclavitud, a través de la locación como la *Locatio Conductio Operarum* y la *Locatio Conductio operis*, que es un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por este un precio en dinero. Tiene origen en la esclavitud (Roma) y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo.”²

Actualmente el concepto de la prestación de servicios se vincula con las regulaciones jurídicas del derecho civil, relativas a los servicios profesionales y constituye una excepción a la regla de la contratación laboral. Sin embargo, los servicios tal y como los concibe el contrato de la “*Locatio Conductio operis*”, referido en la cita anterior por el autor Jorge Machicado, actualmente perfeccionan una relación jurídica laboral.

“En la Edad Media, el concepto materialista de trabajo (trabajo=mercancía) es rechazado por influencia del cristianismo. Pero existe aún la *locatio conductio Operarum*, reglamentada por las Corporaciones de oficios y por los municipios.”³

² Machicado, Jorge. **Historia del derecho del trabajo**. Pág. 5.

³ **Ibíd.** Pág. 6.



Todas estas relaciones sociales de producción giran en torno al sistema feudal, en el cual predomina el trabajo manual y artesanal, es decir, todavía no se realizaba la producción en serie y predominaba el trabajo del maestro, del compañero y del aprendiz. Derivado de las pugnas que comienzan a suscitarse dentro de los gremios y las corporaciones de oficios, comienza a reconocerse ciertos derechos, condensados en instrumentos jurídicos llamados estatutos.

“El derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho. Así se logró que el interés prioritario de estos grupos se antepusiera al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores.”⁴

Ahora bien, respecto a la historia del derecho laboral en Guatemala, es menester traer a colación, lo que puede considerarse pautas relevantes, que datan desde finales del siglo xix, que si bien es cierto no se consideran acontecimientos revolucionarios, sí contribuyeron a mejorar las relaciones sociales de producción entabladas entre los patronos y los trabajadores.

“En 1877 se fundó en la ciudad de Guatemala la Sociedad Central de Artesanos y

⁴ <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>.



cinco años después la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango. Una y otra contaron con el apoyo del gobierno de Justo Rufino Barrios y dependieron en mucho de la voluntad política del gobernante. Sus fines eran, en ambos casos, mejorar la producción y las condiciones de la clase obrera. La vida de dichas asociaciones fue corta, pues la primera dejó de existir a causa de las divisiones internas provocadas por divergencias políticas y la segunda se desarticuló a la muerte del Reformador, aunque resurgió en 1891 gracias al interés del entonces Alcalde quezalteco Manuel Estrada Cabrera.”⁵

Se puede apreciar entonces, que la existencia de las organizaciones de derecho colectivo del trabajo depende en gran manera de la cohesión que pudiera existir entre sus miembros. Así como de la voluntad de la clase política que en ocasiones se apropia del poder, ya que al no existir ese apoyo entran en crisis y se disuelven.

“En abril de 1892 los trabajadores de los talleres El Tuerto, ubicados en la ciudad capital, se reunieron con el objeto de sentar las bases para la fundación de la sociedad de artesanos denominada El Porvenir de los Obreros. Esta asociación mutualista fue fundada el 6 de septiembre del año citado y reconocida oficialmente en 1894 por el gobierno de José María Reina Barrios.”⁶

En esta época de gobiernos liberales, se puede constatar que se dictaron un cúmulo de legislación laboral, dentro de las cuales se puede mencionar las siguientes:

⁵ Bauer Paiz, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo.** Pág. 120.

⁶ Raxtún Estrada, Ramiro Estuardo. **Análisis jurídico de la violación al derecho de defensa por no regularse los medios de impugnación en el Código de Trabajo por sanciones impuestas por faltas laborales.** Pág. 2.



- a. La Ley de ‘Trabajadores Rurales’, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- b. La ‘Ley Protectora de Obreros’, de 1906.
- c. ‘Ley del Trabajo’, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo. Esta ley limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921, Decreto 40, contiene normas de trabajo y previsión social.
- e. La ‘Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores’, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- f. La ‘Ley de Accidentes’, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.”⁷

Por último, cabe señalar como referencia histórica para el derecho laboral guatemalteco, “el período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas

⁷ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo, en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 9.



desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)⁸.

Con sobradas razones, se denomina a este período como la génesis del derecho del trabajo guatemalteco, puesto que se desarrolló la legislación laboral, desde la cúspide del ordenamiento jurídico, es decir, la Constitución Política, hasta la normativa ordinaria y reglamentaria.

1.2. Definición

“El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁹.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las

⁸ **Ibíd.**

⁹ Cabanellas Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225.



condiciones generales de trabajo.”¹⁰

El Artículo 1º del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, aporta una definición legal de lo que puede entenderse por el derecho del trabajo:

“El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

En tal sentido, el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios, valores e instituciones, que regulan las relaciones entre los trabajadores y los patronos, en ocasión de la prestación del trabajo, así como establece lo relativo a la retribución pecuniaria, o forma de pago.

1.3. Principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral son especiales para que dicha rama del derecho sea exclusiva y distinta de las demás esferas jurídicas existentes. Lo interesante del derecho laboral, es que posee características “sui generis”, las cuales limitan principios generales del derecho, mismos que describo a continuación.

¹⁰ <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>.



a) Es un derecho público con la característica de irrenunciabilidad

Según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”

En este caso, las relaciones jurídicas laborales se encuentran debidamente normadas por el Estado, el cual impone a los particulares las reglas del juego, y los límites dentro de los cuales pueden pactar condiciones de trabajo, en virtud de que la libertad individual se ve restringida para beneficios de toda la población.

Con meridiana claridad, la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”



b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores

Este principio se materializa tanto en materia de derecho sustantivo laboral como derecho procesal laboral. Prueba de lo mencionado, el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

De igual forma, el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, literal a) cuarto considerando, señala dichas características:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” literal a) Cuarto Considerando).”

De igual forma, el Artículo 12 del mismo texto normativo regula que: “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio



cualquiera.”

Así mismo, el Artículo 14 del mismo texto legal citado señala: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º.”

Por último, el Artículo 17 del cuerpo normativo precitado, establece: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

c) Constituyen un mínimo de garantías para el trabajador

Tal y como lo establece la literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”

En ese orden de ideas, la Constitución de la República de Guatemala en su Artículo



102 establece que: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”

Al respecto, José María Ramos Donaire señala: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.”¹¹

d) Es un derecho dinámico

El trabajo se encuentra nutrido por factores económicos, políticos y sociales, los cuales son cambiantes, es decir, evolucionan con el transcurso del tiempo. Por tal motivo, el derecho laboral establece instituciones para dinamizar las condiciones de trabajo, tales como los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales superan las condiciones mínimas. Aunado a lo anterior, con la suscripción de Tratados de Libre Comercio, se crean nuevas condiciones laborales, que se inspiran en el derecho internacional privado y derecho internacional público, principalmente en los Tratados y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, así como los organismos regionales.

e) Es un derecho realista y objetivo

Según lo que establece la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo: “Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso

¹¹ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.”

f) Es un derecho democrático

Según la literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo, es un derecho democrático u hondamente democrático: “Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.”

g) Es un derecho mixto

Declarado consuetudinario, porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. El Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”



h) Es un derecho autónomo

La autonomía del derecho del trabajo se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho. Dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.

Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, código de trabajo, Ley de servicio civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

Autonomía jurisdiccional privativa de trabajo de acuerdo a lo que establece el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Así mismo el Artículo 283 del Código de Trabajo establece: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

1.4. Naturaleza jurídica

Existen diversas concepciones y puntos de vista que definen la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, siendo éstas las siguientes;



a. Concepción privatista del derecho del trabajo

Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado, toda vez que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad. Es una concepción liberal, propugnada en el siglo xix, en el cual el derecho laboral se encontraba inmerso en el derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

b. Concepción publicista del derecho del trabajo

Según Mario de la Cueva la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado: “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”¹²

El Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante le interés social o colectivo”. Concepción que sigue nuestra legislación.

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 45.



c. Concepción dualista del derecho del trabajo

“El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa. Así: a ejemplo, la medida de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social).”¹³

De lo anterior, se puede inferir una posición ecléctica, porque trata de conciliar las dos posiciones doctrinarias yuxtapuestas.

d. Tesis de derecho social

Según lo expuesto por las corrientes modernas del derecho laboral, no puede ubicarse dentro del derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, pues tales corrientes sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores. De hecho, la propia Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 en su Artículo 101, establece dentro del catálogo o sección de los “derechos sociales” al derecho social con lo cual se revela la naturaleza jurídica de estas normas.

¹³ **Ibíd.**



“En tal caso tenemos a Cavazos (2001:32) quien afirma que resulta acertado que el derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho Privado, pero que no obstante lo anterior, la evolución del Derecho laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustento la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del trabajo es en realidad un verdadero “derecho social”.¹⁴

1.5. Finalidades

El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en la relación entre trabajadores y empleadores. Es decir que se desea conciliar el capital del patrono, con el trabajo que aporta el trabajador, para que ambas partes sean beneficiados puesto que el derecho laboral busca promover la dignificación económica del trabajador por medio del servicio que presta o la obra que realice según sea el caso de la relación laboral existente pero es de tomar en cuenta que al patrono, esta actividad laboral le represente un acrecentamiento económico patrimonial. Si bien es cierto es obligación del patrono pagar esa retribución necesaria al trabajador producto de esa relación laboral, así como también al patrono le representa ganancias o utilidades para su propio desarrollo personal.

Empero, en la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores. Por las malas condiciones del país hace que el patrono en el afán de

¹⁴ Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 4



lograr ese desarrollo económico exige de una forma anómala al trabajador más de lo que sus aptitudes y cualidades pueda brindar. En cuanto al Estado no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo. Dentro de ese mismo marco también existen violaciones a los derechos de los patronos, como la que se discute en la presente tesis.



CAPÍTULO II



2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el la institución estatal, que se encarga de promover la eficacia en la aplicación y regularización de la legislación relativa al trabajo.

2.1. Historia

“El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.”¹⁵

A partir de este antecedente surgen diversos mecanismos en materia laboral que fortalecen las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales. Se organiza el poder Ejecutivo y sus secretarías, las cuales posteriormente fueron organizadas mediante Ministerios en el cual se determinaron las funciones y atribuciones de cada una de ellas incluyendo el de Economía y Trabajo que además de

¹⁵<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-delministerio.html>.



las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

“Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de 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 Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.”¹⁶

Sin perjuicio de lo promulgado, las funciones del Ministerio de Economía y Trabajo continuaron desarrollándose dentro del mismo marco en que acostumbraban hacerlo. De acuerdo con la fuente consultada del Ministerio de Trabajo establece que: “El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.”¹⁷ Dicho suceso genera un antecedente histórico que marcaría la pauta y desarrollo para el surgimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias.

¹⁶ *Ibíd.*

¹⁷ *Ibíd.*



2.2. Definición

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.”¹⁸

“La institución estatal encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, política y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y buscar un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.”¹⁹

En virtud de lo anterior, podemos establecer entonces que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la dependencia administrativa, encargada de intervenir entre los conflictos que surjan entre patrono y trabajador, actuando siempre con imparcialidad, dentro del marco legal de la ley laboral en pro y beneficio de la sociedad.

2.3. Objetivos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene como objetivos principales los que se mencionan a continuación.

¹⁸ Muñoz Ayala, Erick Leonardo. **La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para no autorizar contratos laborales en el extranjero, al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos.** Pág. 6.

¹⁹ https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsión_Social_de_Guatemala



“Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- e. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el



niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.²⁰

2.4. Misión

El Artículo número 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula 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 previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”

También la citada norma regula en su Artículo 275 que: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.”

²⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Op. Cit.**



“La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico de Gobierno, Tratados Regionales y Convenios Internacionales.”²¹

Es importante mencionar que dicho Ministerio se encarga del Trabajo y la previsión Social. Este último concepto “previsión social” obviamente lo cumple mediante coordinación que mantiene con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según lo establecido en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sus reglamentos y resoluciones que emanen de su Junta Directiva.

2.5. Visión

“Ser un Ministerio Fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.”²²

Esto sin duda representa un gran reto para dicho Ministerio, toda vez que en Guatemala, debido a las condiciones socioeconómicas en las que vive inmersa la población del país, no existe una cultura de respeto por la legislación laboral, debido a las elevadas tasas de desempleo, así como las condiciones de subempleo en las que se desempeña la gran mayoría de población.

²¹ Muñoz Ayala, Erick Leonardo. **Op. Cit.** Pág. 7.

²² Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Op. Cit.**



2.6. Estructura Orgánica

Según el Artículo 4 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 215-2012 del Presidente de la República, dicho Ministerio se estructura de la siguiente manera:

“Artículo 5. Estructura Administrativa. Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así:

a. Funciones Sustantivas. Este nivel está integrado por:

a.a. Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse

a.b. Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General

a.c. Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General

a.d. Dirección General de Trabajo

a.e. Dirección General de Previsión Social

a.f. Dirección General de Capacitación y Formación Profesional

a.g. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado

a.h. Dirección General del Empleo

b. Funciones Administrativas: Este nivel está integrado por:



b.a. Dirección Administrativa

b.b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF)

b.c. Dirección de Recursos Humanos

c. Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel está integrado por:

c.a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica

c.b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales

c.c. Dirección de Sistemas de Información

c.d. Dirección de Estadística

d. Funciones de Control Interno y de Coordinación:

d.a. Auditoría Interna (UDAI)

d.b. Coordinación de Direcciones Regionales.”

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra organizada, siguiendo el modelo administrativo denominado desconcentración, media vez existe un ente jerárquico superior el cual es el Ministerio. También existe un cúmulo de Direcciones, con cierta facultad de decisión y administración, pero sin que se pierda la cadena de mando y subordinación hacia al Ministro.

Llama la atención que la Inspección General de Trabajo, es la entidad principal para los efectos del presente trabajo, pues tiene el rango de Dirección General y se encuentra



ubicada dentro de las funciones sustantivas del Ministerio, es decir, velar por el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional.

2.7. La Inspección General de Trabajo

“Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo.”²³

Desde un punto de vista estricto, la Inspección General del Trabajo es la entidad que en última instancia se encarga de cumplir con el mandato constitucional para el Organismo Ejecutivo de velar por el cumplimiento de la Constitución y las leyes. Lo anterior se debe a su doctrina, pues se constituye como policía del trabajo, vela por que la normativa laboral sustantiva y procesal, sea efectiva nacional e internacionalmente y para lograr el cumplimiento de esas funciones, se le ha delegado una función preventiva en cuanto a la supervisión de los patronos, para que sean efectivos o corrijan los hallazgos que encuentren los supervisores. Empero, en caso no dieran cumplimiento a lo requerido por el ente fiscalizador laboral, tiene la facultad tanto de promover el Juicio Punitivo Laboral, así como imponer las sanciones administrativas reguladas en ley.

Ahora bien, con relación a las atribuciones de la Inspección General de Trabajo, el Artículo 15 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión

²³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 523.



Social, Acuerdo Gubernativo número 242-2003, establece:

“Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

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



2.8. Sanciones y responsabilidades en el Código de Trabajo, de competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo

En virtud de lo anterior, y como una necesidad imperante en la época actual, el Congreso de la República aprobó el Decreto número 18-2001, por el cual daba una nueva cara al derecho punitivo laboral. Dicho Decreto introdujo reformas al Código de Trabajo en el sentido de elevar el monto de las multas a imponer por infracciones a las normas laborales, estableciéndolas de una manera tal que no se desactualizarán con el paso del tiempo, persistiendo su carácter persuasivo hacia su objetivo primordial que es el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social. Principalmente, cambió el procedimiento a seguir para su juzgamiento y trasladó la competencia para ello a la Inspección General de Trabajo otorgándole acción para llevar a cabo el juzgamiento de las faltas laborales, la imposición de las multas respectivas y la posibilidad de ejecutar el monto de las multas impuestas por medio del procedimiento ejecutivo laboral. Esto con un doble objetivo, por un lado modernizar el sistema sancionatorio de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social para hacerlo más rápido y viable descargando el trabajo de los Tribunales de jurisdicción privativa; y, por el otro lado dar a la Inspección General de Trabajo fuerza coercitiva para persuadir a los sujetos de la relación laboral al cumplimiento de las normas que rigen el trabajo, en beneficio de la clase obrera que es la más violentada en su derechos de trabajo.

Ante los cambios surgidos como consecuencia del Decreto arriba mencionado, hubo personas inconformes que consideraron adolecía de inconstitucionalidad. En ese mismo año se planteó una acción en ese sentido. Esta acción de inconstitucionalidad



fue resuelta en el año 2004. En el mes de agosto, la Corte de Constitucionalidad declaró la inconstitucionalidad parcial de este cuerpo normativo; parcial porque solo consideró que algunos aspectos estaban viciados. Dejó entrever que los órganos administrativos carecen de competencia para la aplicación de sanciones por faltas, que los fondos provenientes del juzgamiento de faltas laborales debían formar parte de los fondos privativos del Organismo Judicial.

Sin embargo, al declarar la inconstitucionalidad parcial, la Corte de Constitucionalidad mencionó los Artículos (o parte de ellos) que estaban viciados, siendo los artículos que deben dejar de aplicarse luego de la entrada en vigor de dicha sentencia publicada en el Diario Oficial el quince de noviembre de dos mil cuatro.

De acuerdo al Código de Trabajo, pese a la desmembración de que fue objeto mediante la sentencia de marras, aún conserva vigentes algunas disposiciones que dejan entrever una probable competencia de la Inspección General de Trabajo en materia de faltas laborales, como se verá a continuación.

Debe tenerse muy presente que de cara a la aplicación de un Tratado de Libre Comercio, la Inspección General de Trabajo debe tener fuerza coercitiva para hacer valer sus apercibimientos y prevenciones, ya que de lo contrario se está poniendo en riesgo la estabilidad económica del país. que vendría como consecuencia de sanciones millonarias que quedaron plasmados en el referido Decreto, cuando en uno de los países miembros no se respeten las leyes de trabajo o de previsión social. En tal virtud, es sumamente importante y necesario que se busquen los mecanismos que permitan a



la Inspección General de Trabajo velar eficazmente por el cumplimiento de las normas laborales y no ser solo una institución de fachada que nada sirve en la labor de fiscalización que realiza.

Al respecto, las normas laborales que aún se encuentra vigentes, es decir, no fueron declaradas inconstitucionales, por ende, expulsadas del ordenamiento jurídico; y que le atribuyen competencia administrativa a la Inspección General de Trabajo para sancionar determinadas faltas laborales, son las siguientes.

El Artículo 272 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

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

“g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores [de la literal a) a la literal f)], u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que



no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.” (Énfasis y corchetes añadidos).

En este artículo se aprecia una competencia administrativa para sancionar las faltas no previstas de la literal a) a la literal f) del Artículo 272 del Código de Trabajo, atribuida a la Inspección General de Trabajo. Por el contrario, las faltas reguladas en las literales antes relacionadas, deben ser competencia de los órganos jurisdiccionales privativos de trabajo y previsión social.

Por su parte, el Artículo 281 del Código de Trabajo alude a competencia administrativa que tiene la Inspección General de Trabajo, para sancionar faltas de trabajo y previsión social, puesto que en el artículo I, el cual preceptúa:

“I) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.”



Significa entonces, que no basta el establecimiento del incumplimiento de una norma de trabajo o de previsión social para que la Inspección General de Trabajo proceda a cumplir con su facultad sancionadora. En todo caso, según lo anotado, otorga una oportunidad al infractor para que subsane la irregularidad y se evite la imposición de la sanción administrativa, a fin que esta Institución logre eficazmente el cumplimiento de la ley laboral y no la recaudación de fondos por medio de las multas administrativas.

Una vez el inspector de trabajo haya formulado las prevenciones laborales realizadas anteriormente, comienza a correr el plazo para su cumplimiento. Al vencer el plazo debe realizar una nueva visita al centro de trabajo de mérito a efecto de establecer el grado de cumplimiento o incumplimiento que existe con relación a las mismas. El precitado Artículo número 281 del Código de Trabajo regula que 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.

Lo que interesa de esta norma es lo relativo a la legalidad en cuanto a la actuación del inspector de trabajo, ya que la segunda visita a cuya realización está obligado el inspector de trabajo de realizar al patrono, tiene sustento legal en dicha norma jurídica. Es entendido que la verificación debe de realizarse luego del vencimiento del plazo respectivo y no antes, ya que se estaría cometiendo una violación al debido proceso, lo cual haría inviable la imposición de una sanción de carácter administrativo.

La verificación conlleva una visita más específica al centro de trabajo ya que en este caso el inspector de trabajo se dirige puntualmente a constatar el cumplimiento o



incumplimiento de las prevenciones formuladas y no a establecer ningún otro tipo de situación. Cabe mencionar en este apartado que las actuaciones de los inspectores de trabajo deben constar en actas administrativas, las cuales tienen relevancia jurídica por el carácter probatorio “juris tantum” que adquiere.

El Artículo número 281 inciso j) del Código de Trabajo le instituye este valor al destacar que las actas que levanten los inspectores de trabajo, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad. Asimismo, el Código Procesal Civil y Mercantil, cuya aplicación supletoria es válida dentro del derecho laboral, regula que los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público, que es el caso de los inspectores de trabajo, en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad. Esta acta deberá ser circunstanciada, es decir, debe ser exhaustiva en todos los detalles comprobados y en los otros datos que exige la ley. Toda omisión o indeterminación en los elementos circunstanciados pueden despojar o atenuar la presunción probatoria que la ley reconoce a estos documentos. En este caso, los inspectores de trabajo deben ser muy cuidadosos en la redacción de sus respectivas actas a efecto de que estas no contengan ningún elemento que pueda afectar la imposición de la sanción administrativa y la falta cometida en contra de las leyes de trabajo o de previsión social queden impunes.

Dentro de las obligaciones del inspector de trabajo que esté conociendo el asunto está la de otorgar audiencia al infractor. Esto es, en atención a que una vez comprobada la comisión de la falta laboral y habiéndose concedido plazo para subsanar la



irregularidad sin que esto se lleve a cabo, el inspector actuante hace constar esos hechos en acta administrativa y debe otorgar, en la misma acta, audiencia al infractor para que manifieste por escrito ante la Inspección General de Trabajo los motivos de su incumplimiento a efecto de proporcionar insumos que puedan servir como elementos de convicción al momento de considerar el monto de la multa a imponer.

En ese orden de ideas, el Artículo 281 del Código de Trabajo, en su literal m) estipula:

“m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.”

Todos los artículos anteriormente citados, se concatenan e integran con el Artículo 415 del Código de Trabajo, el cual regula lo siguiente:

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





CAPÍTULO III

3. La relación laboral

Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o ejecución de la obra, y que más adelante desarrollaremos.

3.1. Aspectos generales

Se ha desarrollado dentro del presente trabajo de tesis aspectos relacionados con los aspectos doctrinarios del derecho del trabajo, así como la entidad administrativa que se encarga de hacer efectivo esos derechos. Sin embargo, existe también un concepto jurídico fundamental que es menester abordar y es el de la relación laboral.

Los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores reconocidos en la Constitución Política y las leyes del país están jurídicamente condicionados a la existencia de ese vínculo jurídico, que obliga ambas partes. Al trabajador por su parte, a la ejecución de un trabajo físico o intelectual, y al patrono al pago de una prestación pecuniaria.

La relación laboral es de suma importancia para el derecho. Su análisis es obligatorio, porque posee connotaciones especiales que la diferencia de otros tipos de relación jurídica, prueba de ello encontramos la relación jurídica tributaria, la relación jurídica mercantil, entre otros.



3.2. Antecedentes históricos

“Cuando surge la teoría de la relación laboral, esto genera una revolución en los pensadores de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, por sí, perfeccionara un contrato, dando a entender que esa relación produjera y perfeccionara un contrato de trabajo, y que por consiguiente originara derechos y obligaciones.”²⁴

La cualidad del poco formalismo que reviste las relaciones laborales, constituyen un antecedente histórico en la teoría general del contrato. Dicha modalidad revoluciona la forma de iniciar una relación jurídica contractual y la condiciona a la simple prestación de un trabajo, es decir, el hecho de comenzar a trabajar para una persona determinada, produce inmediatamente la obligación de pagar el salario y demás derechos reconocidos en la ley.

Es menester señalar la tradición legal romano-francés, ya que tiene como fuente fundamental de producción de normas jurídicas al derecho civil, “jus civile”, es decir, las instituciones jurídicas principales, que le atañen a otras ramas de la sistemática jurídica, iniciaron como sistematización de los pensadores civilistas, para luego ser incorporado en los cuerpos legales, con las connotaciones particulares, como en el caso del derecho laboral.

²⁴ Carrillo Rivera, Juan Antonio. **¿Cómo se define la franja fronteriza entre una relación laboral y otra que no es?.** Pág. 19.



Erich Molitor, citado por Carrillo Rivera, distinguió entre el contrato y la relación de trabajo lo siguiente: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.” Lo importante a analizar aquí es la trascendencia que tuvo para el derecho alemán el establecer cuando las normas y disposiciones del derecho de trabajo aplicaban, es decir en otras palabras, cuando estábamos frente a una verdadera relación de trabajo o cuando una relación pasaba a ser materia de este derecho.”²⁵

3.3. Definición

El concepto jurídico de la relación laboral, es de vital fundamental para el estudio del derecho del trabajo, en virtud de que la relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Según la 95ª Conferencia Internacional del trabajo, convocada por la Oficina Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra:

“La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el

²⁵ *Ibid.* Pág. 20.



«empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”²⁶

El término desarrollado también se le denomina relación laboral o relación jurídica laboral; pero todos estos conceptos hacen alusión al vínculo jurídico existente entre los elementos personales del contrato de trabajo, así como el elemento material que existe entre ellos, como lo es el trabajo y la remuneración.

“Relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.”²⁷

Es sumamente importante tener claros el concepto y la definición de la relación laboral, toda vez que los nuevos fueros doctrinario y legislativo, crean nuevas modalidades de contratación, como bien lo indican los países participantes de la conferencia mencionada con antelación:

“Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de

²⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.

²⁷ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 187.



relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.”²⁸

La globalización económica es sin dudas la causante de estas nuevas formas de relaciones laborales, las cuales responden a intereses económicos y no necesariamente de beneficio para la clase trabajadora.

3.4. Elementos

El Artículo 18 del Código de Trabajo define al contrato de trabajo, y a su vez señala elementos que configuran una relación laboral:

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.”

Al respecto, de la definición citada con antelación se desprende los siguientes elementos:

²⁸ **Ibid**



- a. Elementos personales: patrono, trabajador.
- b. Elementos reales: Prestación del servicio o ejecución de la obra y el salario o retribución de cualquier clase o forma.
- c. Elementos formales: Vínculo jurídico plasmado en forma escrita o en forma verbal en determinados casos.

En general, el vínculo jurídico producido por la prestación del trabajo, tiene como consecuencia de derecho, la producción de derechos y obligaciones por parte de los elementos personales, así como la sujeción al ordenamiento jurídico nacional e internacional, en materia del derecho del trabajo.

3.5. Contenido de la relación y el contrato laboral: principio de norma mínima

Según lo estipula el Artículo 20 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino a la observancia y cumplimiento de los siguientes principios:

- a. A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b. A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.



Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.”

Del artículo precitado se puede inferir también el concepto de las condiciones de trabajo, las cuales son fundamentales para los efectos del inicio de la relación laboral. Estas rigen esa relación y permiten al trabajador conocer dentro de qué parámetros prestará sus servicios y al mismo tiempo, al patrono, bajo qué circunstancias debe exigir el cumplimiento o ejecución del trabajo. El cambio de estas condiciones, inclusive es causal para que exista despido indirecto, a tenor del artículo 79 literal j) del Código de Trabajo.

3.6. Duración de la relación laboral

“El contrato de trabajo tiene distintas modalidades, siendo la fundamental aquella que toma como base el tiempo de duración del mismo, es así como existen contratos por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada dependiendo si el objeto de la empresa es temporal o permanente.”²⁹

²⁹ Carrillo Rivera, Juan Antonio. **Op. Cit.** Pág. 32.



El Código de Trabajo establece en el Artículo 26, que todo contrato de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, y debe tenerse siempre de ese modo, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada. En virtud que este tipo de contrato se celebra en casos muy especiales y excepcionales que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o que se va a ejecutar y no cuando las actividades de determinada empresa sean de naturaleza permanente o continua.

El Artículo 25 del Código de Trabajo establece la duración de la relación laboral, dependiendo del tipo de contrato que suscribe el trabajador y el patrono:

“El contrato individual de trabajo puede ser:

- a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b. A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c. Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por



ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

De igual forma, el artículo 26 del Código de Trabajo regula o reconoce la regla general respecto a la relación laboral, toda vez que establece que:

“Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”



CAPÍTULO IV



4. Necesidad jurídica de establecer un procedimiento para sancionar a los patronos por parte de la Inspección General de Trabajo de conformidad con los Artículos 272 y 281 literal I) del Código de Trabajo de Guatemala.

Actualmente es necesaria la implementación de un procedimiento específico y determinado de las normativas laborales para el régimen sancionatorio hacia los patronos, por parte de la Inspección General de Trabajo y como consecuencia evitar que se produzca una violación al derecho de defensa, debido proceso y certeza jurídica. Por lo cual precisamente debe desarrollarse dicho proyecto en base a los lineamientos establecidos en los artículos mencionados, de una mejor manera, clara y precisa, en virtud de poder cumplir de mejor forma la normativa laboral guatemalteca.

4.1. Clasificación legal y doctrinaria de las sanciones laborales

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, las sanciones que pueden ser impuestas al patrono, devienen de la comisión de faltas de trabajo y previsión social, así como la desobediencia a los mandatos emanados de las autoridades de trabajo.

Según el Artículo 269 del Código de Trabajo: "son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si

están sancionadas con multa.”



Por otra parte, se hace alusión a la figura de las correcciones disciplinarias, las cuales las imponen las autoridades judiciales de trabajo, conforme el Artículo 270 del Código de Trabajo, el cual preceptúa:

“Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.”

En ese orden de ideas, doctrinariamente también se hace alusión a las infracciones, las cuales suelen definirse como la trasgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado. Por otro lado, las faltas son consideradas como las acciones u omisiones voluntarias castigadas por la ley con pena leve; en nuestro Código de Trabajo, las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa.

La multa es la pena pecuniaria que afecta el patrimonio del infractor. En materia de faltas de trabajo y previsión social, deben observarse determinadas reglas, las cuales se encuentran en el Artículo 271 del Código de Trabajo:

a. La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis



meses;

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

Ahora bien, con relación a las faltas laborales, es menester acotar que puede consistir en la infracción a disposiciones preceptivas y prohibitivas.



a. Normas preceptivas

Son aquéllas que contienen un mandato, una orden, una obligación, que imponen una conducta determinada, tales como:

La que establece el Artículo 102 del Código de Trabajo: “Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento de Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”

Así mismo el Artículo 116 del Código de Trabajo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”

Establece el Artículo 126 del Código de Trabajo: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo”

El Artículo 197 del Código de Trabajo regula: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios”

Regula también el Artículo 198 del Código de Trabajo: “Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de Accidentes de Trabajo y de

enfermedades profesionales”.



Así mismo el Artículo 61 del Código de Trabajo establece: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no están en ese caso”

El Artículo 272 literal g) regula: “Toda violación a una disposición preceptiva referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas; asimismo las violaciones a las disposiciones preceptivas referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas; ahora bien, las violaciones a las disposiciones preceptivas referentes a la huelga o al paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas; y las violaciones a cualquier otra disposición preceptiva no específicamente prevista da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.”



b. Normas Prohibitivas

Son aquéllas que implican o imponen una prohibición, prohíben determinada conducta, es decir que norman qué es lo que no debe hacerse, por ejemplo la regulada en el Artículo 62 del Código de Trabajo: “Se prohíbe a los patronos: Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas; influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas; ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Así mismo el Artículo 63 del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe a los trabajadores: Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de Conciencia que la misma establece; trabajar en estado de embriaguez o bajo la Influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga”

4.2. Causas que originan el problema

Tal y como se ha desarrollado en el presente trabajo de tesis, el ordenamiento jurídico guatemalteco, en material laboral, regula un cúmulo de obligaciones que debe cumplir el patrono en la función que ostenta frente a los trabajadores. La violación a estas disposiciones prohibitivas o preceptivas produce consecuencias jurídicas, es decir, sanciones, materializadas en multas, que se gradúan respecto al pago de un determinado número de salarios mínimos.



Las sanciones son impuestas por el órgano jurisdiccional especializado de trabajo, dentro del proceso respectivo. En algunos casos, la Inspección General de Trabajo, parte procesal, y en otros, actúa como entidad denunciante per se. Aunado a lo anterior, también puede ser el mismo trabajador quien presente la denuncia, ya sea ante el ente fiscalizador de trabajo, para agotar una vía administrativa o directamente ante el tribunal, por medio de la demanda respectiva.

Empero, la ley laboral otorga a dicho ente administrativo de trabajo, es decir, la Inspección General de Trabajo, por medio de un procedimiento administrativo previo, y con observancia del sagrado derecho constitucional de defensa, imponga sanciones a los patronos, es decir la ley es clara en señalar que posee facultades sancionatorias, en determinados casos. Esa es la posición asumida en el presente caso, y si no se aplican dichas normas es por falta de voluntad política del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien pretende proteger a la clase económica dominante en el país, en detrimento de los derechos laborales.

Específicamente en los casos previstos en el Artículo 272 literal g) y 281 literales l) y m) del Código de Trabajo, normas que se concatenan entre sí, como una forma de integrar el ordenamiento jurídico laboral, y en las cuales se mencionan expresamente que a dicha entidad le corresponde imponer esas sanciones, mediante un procedimiento administrativo laboral, sin necesidad de instar el juicio punitivo laboral.

Dos problemas han sido identificados en las normas que se vienen esgrimiendo. El primero tiene que ver con el procedimiento previo establecido antes de iniciar la acción



administrativa pertinente, es decir, los inspectores solo realizan la prevención y luego inician la acción administrativa para sancionar al patrono, por lo que no constatan su cumplimiento, así como tampoco corren la segunda audiencia ya relacionada para que se manifieste, porque no se cumplió dichas prevenciones.

El segundo problema tiene que ver con el procedimiento administrativo laboral y las facultades de la Inspección General de Trabajo, para imponer sanciones, derivado de la obscuridad, ambigüedad y contradicciones introducidas al Código de Trabajo, mediante la sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 3 de agosto de 2004, conformada por los expedientes 898-2001 y 1014-2001, la cual, entre otras cosas, derogó en el artículo 269 facultades de la Inspección General de Trabajo para la imposición de sanciones administrativas por la comisión de faltas de trabajo, pero dejó vigente los artículos 271 g), 274 en su primer párrafo, 275, 278, 280, 281 l) y m), 415 y 419, los cuales se relacionan con estas facultades sancionadoras.

Al no haber sido declarados inconstitucionales estos artículos por parte de la Corte de Constitucionalidad y, por ende, no haber sido expulsados del ordenamiento jurídico, a juicio del sustentante, siguen vigentes en dichos artículos, las facultades de la Inspección General de Trabajo para la imposición de sanciones administrativas en los casos allí establecidos.



4.3. Procedimiento para la imposición de una sanción administrativa por parte de la Inspección General de Trabajo

Las normas que se mencionarán a continuación están vigentes y positivas, por ende, son de observancia obligatoria para toda la población guatemalteca. Es más, fueron sometidas al examen de constitucionalidad por parte de la Corte de Constitucionalidad y no fueron tachadas de vulnerar derechos fundamentales. Por consiguiente, tampoco fueron expulsadas del ordenamiento jurídico. Estas normas legales regulan el procedimiento a seguir en materia de sanciones administrativas:

Una vez que el inspector de trabajo establece que dentro de un centro de trabajo existe violación a una norma de trabajo o de previsión social, procede a formular las prevenciones respectivas a efecto que dentro de un plazo prudencial, el infractor se ajuste a derecho y evite la imposición de una sanción administrativa, y dar el caso por concluido o conciliado, en caso se ajustare a derecho la persona inspeccionada.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 281 literal l): “siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.”



En cuanto al plazo fijado, en virtud de que la ley no lo menciona, dependerá del tipo de infracción que se ha cometido y por ende debe ser fijado a juicio del Inspector actuante, es decir, en cada caso concreto es el propio inspector de trabajo o trabajador social quien va a determinarlo a su libre juicio. Es importante señalar que la legislación laboral es eminentemente conciliatoria, por lo tanto, dicho plazo debe pretender converger los intereses de las partes en controversia.

Aunado a lo anterior, debe tomarse en cuenta que los plazos fijados por el inspector de trabajo, en ningún momento debe favorecer o perjudicar a alguien. Los plazos fijados pueden ser tan amplios como tan compleja sea la problemática revelada, es decir, que se puede relacionar con la necesidad de construir un espacio para la alimentación de los trabajadores, lo cual requeriría un mayor tiempo, como el hecho de que se coloquen extintores en el área de trabajo. Lo señalado puede ser implementado en un tiempo menor. En tal sentido, respecto al plazo fijado en la prevención, queda claro que no es necesario que se ciñan a algún plazo computado en el Código de Trabajo, ni tampoco que se invoque por analogía alguna norma, o se aplique supletoriamente el otro cuerpo normativo, verbigracia, el Código Procesal Civil y Mercantil.

De la norma “sub examine”, se desprende que no basta establecer el incumplimiento de una norma de trabajo o de previsión social para que la Inspección General de Trabajo cumpla su facultad sancionadora; toda vez que, otorga una oportunidad al infractor para que subsane la irregularidad y evite la sanción administrativa; ya que el objeto de dicha entidad es lograr el eficaz cumplimiento de la ley laboral y no la recaudación de fondos por medio de las multas administrativas.



Una vez que el inspector de trabajo haya formulado las prevenciones indicadas anteriormente, comienza a correr el plazo para su cumplimiento vencido. Este debe proceder a realizar una nueva visita al lugar trabajo que ya ha sido objeto de la inspección, para establecer el cumplimiento o incumplimiento que existe respecto a las violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, señaladas con antelación.

En ese orden de ideas, el Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo regula que una vez 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. Lo que interesa de esta norma es lo relativo a la legalidad en cuanto a la actuación del inspector de trabajo. Al realizar una segunda visita, de la cual está obligado, tiene sustento legal en esa norma.

La verificación debe realizarse luego del vencimiento del plazo respectivo y no antes, ya que se estaría cometiendo una violación al debido proceso lo cual haría inviable la imposición de una sanción de carácter administrativo. La verificación conlleva una visita más específica al centro de trabajo ya que en este caso el inspector de trabajo se dirige puntualmente a constatar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y no a establecer ningún otro tipo de situación.

De igual forma, si el inspector no realiza la segunda visita o visita de verificación, estaría ante una abierta violación al debido proceso y derecho de defensa del patrono, toda vez que no le permitiría establecer que efectivamente cumplió o incumplió la o las prevenciones. Asimismo, sería factible correr audiencia para que se pronuncie respecto



a ese incumplimiento, puesto que podría tener la parte patronal, razones jurídicas válidas y acreditables.

Es decir, la audiencia aplicada al patrono o representante legal, en esta segunda visita, a juicio del sustentante, no necesariamente debe realizarse para hacer constar el incumplimiento, porque puede ser que efectivamente cumpla las prevenciones realizadas por el inspector, o que al manifestarse este, pueda acreditar jurídicamente que no estaba obligado a cumplirlas. Por consiguiente, deba archivar el expediente administrativo de marras. Ese es el fundamento del derecho de defensa y debido proceso.

Lo anterior se fundamenta en el derecho de defensa y debido proceso, reconocido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al provenir de una norma general prevista en la parte dogmática, debe tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecten derechos de una persona.

Cabe mencionar en este apartado que las actuaciones de los inspectores de trabajo deben constar en actas administrativas las cuales tienen relevancia jurídica por el carácter probatorio que adquieren. El Artículo número 281 inciso j) del Código de Trabajo le instituye este valor al destacar que las actas que levanten los inspectores de trabajo, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Esta acta deberá ser circunstanciada, es decir, que debe ser exhaustiva en todos los



detalles comprobados y en los otros datos que exige la ley. Toda omisión o indeterminación en los elementos circunstanciados pueden despojar o atenuar la presunción probatoria que la ley reconoce a estos documentos; en esta virtud, los inspectores de trabajo deben ser muy cuidadosos en la redacción de sus respectivas actas a efecto de que estas no contengan ningún elemento que pueda afectar la imposición de la sanción administrativa.

Esto es, en atención a que una vez comprobada la comisión de la falta laboral y habiéndose concedido plazo para subsanar la irregularidad sin que esto se lleve a cabo, el inspector actuante hace constar esos hechos en acta administrativa y debe otorgar, en la misma acta, audiencia al infractor para que manifieste por escrito ante la Inspección General de Trabajo los motivos de su incumplimiento. También para tener elementos de juicio al momento de considerar el monto de la multa a imponer.

Por lo que la razón legal de esta norma es respetar ante todo el derecho constitucional de defensa de las personas, ya que mediante esta audiencia se le da la oportunidad de que justifique los motivos de su incumplimiento y pueda atenuar de esta manera la multa a imponer.

Dentro de este procedimiento, la sanción administrativa se emite por parte de la Inspección General de Trabajo una vez que haya concluido el plazo de la audiencia ya relacionada. Esta Institución debe proceder a la revisión del expediente para verificar que en el mismo se haya observado el debido proceso, es decir que se hayan verificado correctamente todos y cada uno de los pasos que anteriormente se han



explicado luego de lo cual debe dictar resolución imponiendo la sanción respectiva.

Esta sanción obviamente debe ser impuesta por el Inspector General de Trabajo, quien es la máxima autoridad del ente fiscalizador laboral, ante quien se pueden interponer los recursos que en derecho corresponde.

En síntesis, pues, el Código de Trabajo de Guatemala, en los Artículos 272 literal g) y 281 literal L, estipulan que el patrono tiene un derecho inalienable de defensa, para que por alguna razón haya omitido alguna de sus obligaciones y se le haya apercibido una vez. Da lugar a que se le aperciba una segunda vez, para que en un plazo perentorio se ajuste a derecho, vencido el plazo del segundo apercibimiento, la Inspección General de Trabajo puede imponer la sanción que en derecho corresponde.

Ahora bien, si el afectado ya no labora en el lugar, un inspector de la sección de conciliaciones citará al infractor para darle oportunidad de que se pronuncie en cuanto a la situación, y tratar de resolver el asunto de forma conciliatoria, pero si el infractor no se presenta el afectado tiene la oportunidad de solicitar al inspector de trabajo que vuelva a citarlo para conciliar. De no presentarse por segunda vez se deja constancia en el acta de las ausencias del infractor y se remite lo conducente ante el Inspector General de Trabajo, para la imposición de la sanción en rigor.

En tal sentido, la Inspección General de Trabajo desempeña un rol fundamental dentro del ámbito laboral guatemalteco, para dar cumplimiento a la normativa laboral vigente que se relaciona con la imposición de sanciones administrativas, porque al utilizar dicho asidero legal, contribuye con la administración de justicia, al reducir los índices de

conflictividad, y hacer valer el imperio de la ley, al sancionar las infracciones señaladas en las normas precitadas, para coadyuvar con la consolidación del Estado de Derecho en Guatemala.



4.4. Proyecto de ley

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO (...) - 2017

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el estado de Guatemala debe garantizar a sus habitantes el respeto a la dignidad humana, el goce de los derechos y libertades fundamentales del hombre, la seguridad y la justicia, de conformidad al Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

CONSIDERANDO:

Que en Guatemala, también debe protegerse la actividad económica de los diferentes ámbitos productivos, con el objeto de preservar y mejorar la situación en desarrollo del país.



CONSIDERANDO:

Que tanto el sector económico como social deben contar con lineamientos específicos y formalizados que permitan un normal comportamiento de ambos sectores, situación que debe garantizarse a través de la creación de normas reguladoras de dichas circunstancias.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

LEY DE REGULADORA DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN CONTRA DE PATRONOS, POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Artículo 1: La presente ley tiene por objeto regular el cumplimiento de las disposiciones relativas a la relación laboral, reguladas en el Código de Trabajo de Guatemala.



Artículo 2: El órgano administrativo encargado de la supervisión, fiscalización y control de la actividad administrativa por parte de los inspectores de trabajo y Trabajador Social, será la Inspección General de Trabajo.

Artículo 3: Se prohíbe a los inspectores de trabajo y Trabajador Social, extralimitarse en el ejercicio de sus funciones debiendo seguir para el efecto, el procedimiento regulado en la presente ley, para el inicio de un proceso sancionatorio en contra de patronos.

Artículo 4: Es facultad y obligación de los inspectores de trabajo y Trabajador Social, verificar que los patronos se ajusten a las disposiciones legales que regula el Código de Trabajo, siempre que se compruebe violación o incumplimiento de estas.

Artículo 5: La verificación referida en el artículo anterior debe hacerse constar en acta al momento de la visita, requerimiento de la documentación o prevención efectuado al patrono, por parte de los inspectores de trabajo o Trabajador Social, haciendo constar en la misma acta, el plazo prudencial conferido para que el patrono se manifieste, justifique o razone el cumplimiento o incumplimiento de lo solicitado.

Artículo 6: Verificado el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones sentadas en acta anterior, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social deberá hacer constar el hallazgo si hubiere y deberá prevenir al patrono, para que en un plazo que considere prudencial, se ajuste al requerimiento efectuado.



Artículo 7: Vencido el plazo y el patrono infractor no se ajusta a derecho, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social, deberá remitir a la autoridad administrativa que corresponde, el expediente para promover el procedimiento sancionatorio en contra del patrono infractor.

Artículo 8: Es requisito para el inicio del procedimiento sancionatorio respectivo, contar con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo, haciendo constar el cumplimiento del procedimiento y plazos respectivos por parte de los inspectores de trabajo o Trabajadores Sociales, regulado en la presente ley.

Artículo 10: La inobservancia en el requisito que establece el artículo que antecede, será objeto de sanción administrativa en contra de la autoridad que haya incurrido en dicha omisión.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL (...) DE (...) DE DOS MIL DIECISIETE.

PRESIDENTE CONGRESO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIO

SECRETARIO



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación surgió del análisis de la observancia en la omisión de la aplicación de los Artículos 272, 281 literal l) y del Código de Trabajo, por parte de la Inspección General de Trabajo, a través de los inspectores de trabajo, en incidentes de faltas laborales en contra del sector patrono. Procedimientos en los cuales se ve vulnerado en determinados aspectos el derecho constitucional de una persona, como lo es el derecho de defensa en un debido proceso. Este derecho abarca todo tipo de esferas jurídicas, legales y sociales, pero al ahondar minuciosamente en la rama concerniente al derecho laboral, se logra determinar que de alguna forma se desvirtúa el mismo. Es notorio que se encuentra establecido un procedimiento para las faltas laborales, reguladas en los artículos mencionados, más no se encuentra desarrollado minuciosamente y en su defecto, no existe la noción, conocimiento o capacitación de los inspectores de trabajo en la aplicación de las normas citadas.

Como idea principal en el análisis de la problemática presentada, no es justificar el incumplimiento, omisión o faltas laborales por parte del sector patrono, sino todo lo contrario; determinar un procedimiento legal y jurídico, que deba cumplirse por la Institución encargada para el efecto, para sancionar a los patronos que incumplan con las disposiciones relativas a la relación laboral reguladas en el Código de Trabajo de Guatemala. Por lo expresado debe redactarse un proyecto para sancionar a los patronos, que desarrolle lo establecido en los artículos mencionados inicialmente, el que deberá cumplir la Inspección General de Trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

BAUER PAIZ, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo.** Guatemala, Ed. Universitaria. Guatemala, 1962.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

CARRILLO RIVERA, Juan Antonio. **¿Cómo se define la franja fronteriza entre una relación laboral y otra que no es?** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo I. Guatemala: Ed. Porrúa. México, 1984.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco.** 5ª. Edición. Guatemala: Editorial: Óscar de León Palacios, 2011

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.

<http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>.

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130historia-del-ministerio.html>.

https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi3n_Social_de_Guatemala.

MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho del trabajo.** 2ª edición. Bolivia: Ed. New Life. Universidad San Francisco Javier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, 2010.

MUÑOZ AYALA, Erick Leonardo. **La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para no autorizar contratos laborales en el extranjero, al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.



NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral**. México: (s.e.) Unidad de Estudios Superiores de la Paz, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 28ª Edición. Argentina: Ed. Heliasta, 2001.

RAMOS Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. 1ª Edición. Guatemala: Ed. Serpro, 2001.

RAZTÚN ESTRADA, Ramiro Estuardo. **Análisis jurídico de la violación al derecho de defensa por no regularse los medios de impugnación en el Código de Trabajo por sanciones impuestas por faltas laborales**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo, en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

Legislación:

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

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

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