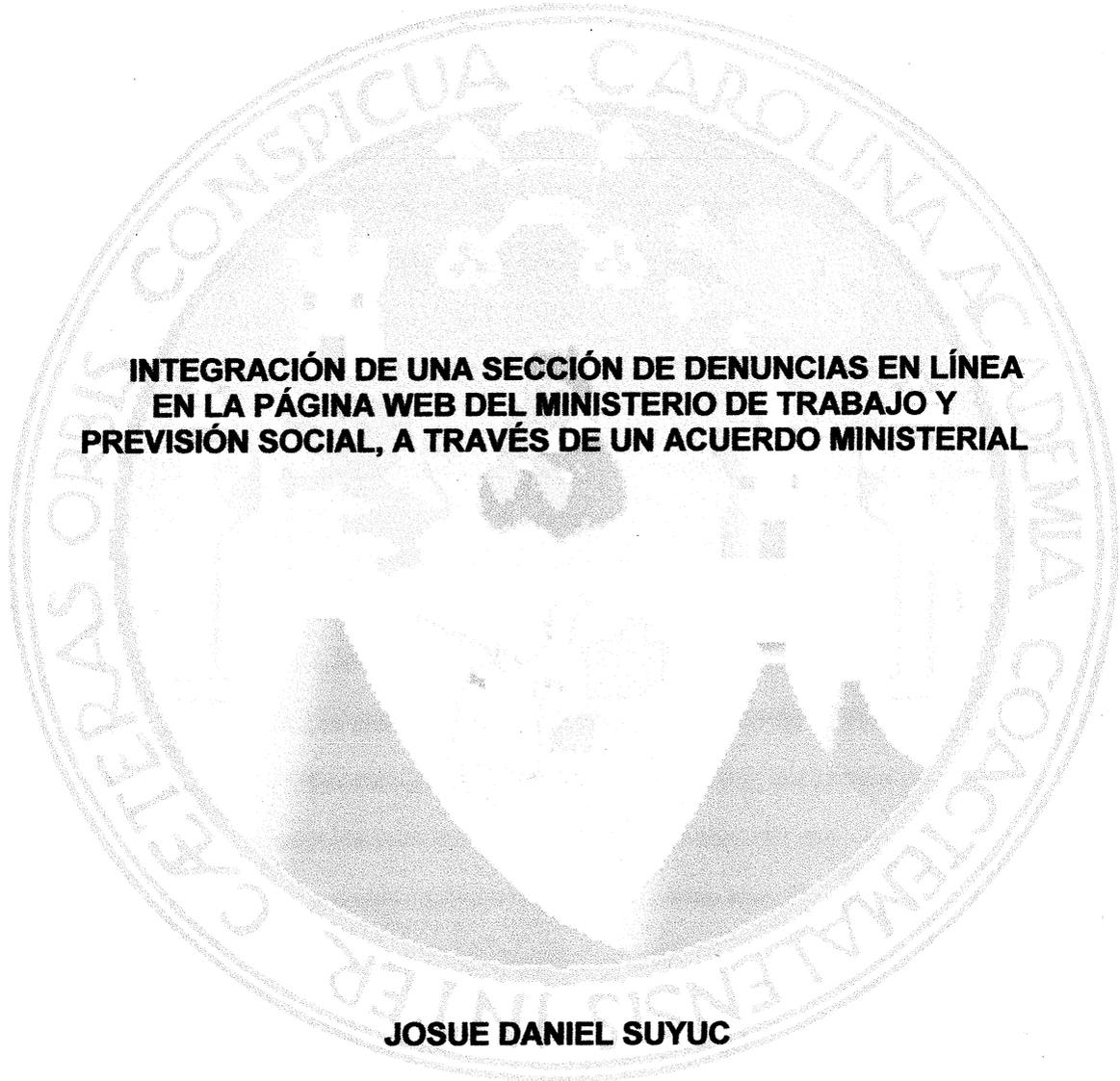


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INTEGRACIÓN DE UNA SECCIÓN DE DENUNCIAS EN LÍNEA  
EN LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE UN ACUERDO MINISTERIAL**

**JOSUE DANIEL SUYUC**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2017**

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

**INTEGRACIÓN DE UNA SECCIÓN DE DENUNCIAS EN LÍNEA  
EN LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE UN ACUERDO MINISTERIAL**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**JOSUE DANIEL SUYUC**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, junio 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. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Marvin Omar Castillo García
Secretario:	Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez

**SEGUNDA FASE:**

Presidente:	Lic. Marco Vinicio Hernández Fabián
Vocal:	Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Secretario:	Lic. Marvin Omar Castillo

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



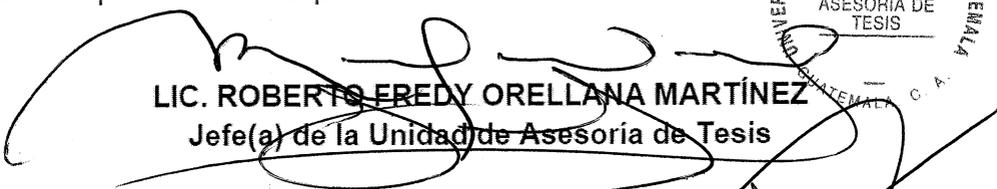
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 09 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JOSUE DANIEL SUYUC, con carné 200922211,  
 intitulado INTEGRACIÓN DE UNA SECCIÓN DE DENUNCIAS EN LÍNEA EN LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO  
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE UN ACUERDO GUBERNATIVO.

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.

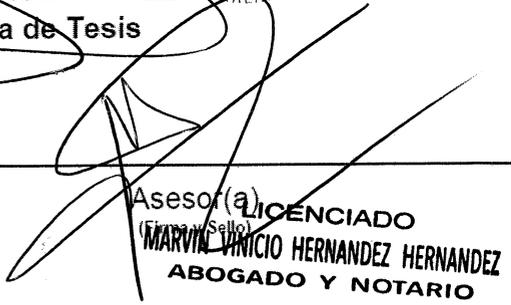
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 03 / 04 / 17 f)

  
 Asesor(a) **LICENCIADO**  
**MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ**  
 ABOGADO Y NOTARIO





**LICENCIADO. MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO, COLEGIADO No. 8241.**

Guatemala, 17 de abril de 2017.

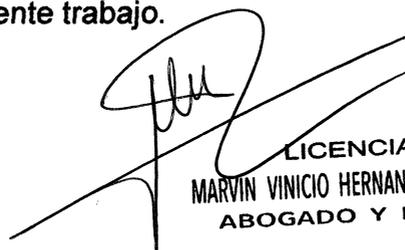
Licenciado: **Roberto Fredy Orellana Martínez**  
Jefe de la Unidad de asesoría de Tesis,  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.



**Lic. Orellana:**

En cumplimiento del nombramiento de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis del estudiante JOSUE DANIEL SUYUC, intitulado; "integración de una sección de denuncias en línea en la página web del ministerio de trabajo y previsión social, a través de un acuerdo gubernativo," el cual bajo mi recomendación queda de la siguiente manera; **"INTEGRACIÓN DE UNA SECCIÓN DE DENUNCIAS EN LÍNEA EN LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE UN ACUERDO MINISTERIAL,"** declarando expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

1. Con respecto al contenido científico y técnico de la tesis, considero que el tema investigado está redactado de forma clara, precisa y con un vocabulario técnico científico congruente, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, doctrina, así como el marco legal y la jurisprudencia de la materia.
2. Que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos de la forma que el autor, en el análisis realizado demuestra que existe la necesidad de integrar una sección de denuncias en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que este pueda cumplir con su objetivo de velar, proteger y resguardar los derechos de los trabajadores.
3. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones pertinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por el sustentante del presente trabajo.

  
LICENCIADO  
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



**LICENCIADO. MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO, COLEGIADO No. 8241.**

En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago costar que: a) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con una plataforma digital, en la cual se puede integrar una sección de denuncias, que puede ser aprobada por medio de un acuerdo ministerial; b) en cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos, jurídicos, comparativo y el sintético; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de investigación, de revisión bibliográfica, documental, consulta de libros, revistas y documentos de internet, así como doctrina de otros países relacionada con el tema; d) para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector: e) en la conclusión discursiva el sustentante brinda un importante aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal, al recomendar que las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben de determinar la necesidad de integrar una sección de denuncias en línea en la página web de dicho ministerio, debido al crecimiento constante de usuarios en plataformas digitales, que han hecho que la difusión de los contenidos tenga mayor alcance.

De lo expuesto deriva que es invaluable la contribución científica que el sustente realiza en la tesis; por lo que al haberse cumplido los requisitos legales exigidos, resulta pertinente aprobar el informe final de tesis y para el efecto emito DICTAMEN FAVORABLE.

Atentamente,

Licenciado, Marvin Vinicio Hernández Hernández,  
Abogado y Notario, colegiado 8241.

LICENCIADO  
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de mayo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSUE DANIEL SUYUC, titulado INTEGRACIÓN DE UNA SECCIÓN DE DENUNCIAS EN LÍNEA EN LA PÁGINA WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A TRAVÉS DE UN ACUERDO MINISTERIAL. 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.






## DEDICATORIA

- A DIOS:** Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias porque cuando fui débil me diste fuerza para alcanzar este éxito.
- A MIS ABUELITOS:** Gilberta Alvarez Colindres, en agradecimiento a su apoyo y cariño. Gabino Suyuc (Q.E.P.D.), como un homenaje a su memoria. María Marroquín (Q.E.P.D.) con mucho cariño porque sé que al cumplir mi sueño se cumple también el suyo.
- A MI MADRE:** Victoria Suyuc Marroquín, por darme la vida, por tus consejos, tus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por tu amor y creer en mí, Gracias eternamente por tu apoyo incondicional, perfectamente mantenido a través del tiempo.
- A MIS HERMANOS:** Porque mi vida no hubiera sido la misma sin ustedes, Ana Marleni Marroquín Suyuc, José Francisco Suyuc, Hugo David Borrayo Suyuc, que me acompañaron a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar, mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo. Los quiero mucho.
- A MIS CUÑADOS:** Gracias por compartir sus vidas con mis hermanos, por el apoyo incondicional, por ser amigos y hermanos para mí.



**A MIS SOBRINOS:** Gerson Rolando y Marcos Karim Estrada Marroquín, Alexandra María Jose Suyuc López, Fernanda Carolina, José Alejandro y Ana Sofia Borrayo Carreto, por ser el motivo de mi esfuerzo, confiando en Dios que el éxito académico alcanzado, sea ejemplo para sus vidas.

**A MIS TIOS:** Por creer en mí y estar al pendiente en cada paso que doy, por compartir buenos y malos momentos.

**A MIS PRIMOS:** Gracias por su afecto y por siempre estar a mi lado animándome a seguir adelante.

**A MIS PADRINOS:** Por formar parte esencial en mi vida, gracias por estar siempre cuando los he necesitado, por sus consejos y el cariño que de ustedes he recibido. Que Dios les bendiga.

**A MIS AMIGOS:** Por las tantas alegrías, buenos y malos momentos, y apoyo mutuo en nuestra formación profesional.

**A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## PRESENTACIÓN

La Inspección General de Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo tienen las obligaciones y facultades de visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún en la noche, intervienen en la solución de controversias de las denuncias planteadas por los trabajadores afectados, como consecuencia de la cesación de contrato, finalización de la relación laboral o despidos injustificados, la presente investigación pertenece al derecho de trabajo, está relacionada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este proceso de investigación se realizó dentro del territorio del Estado de Guatemala ya que dicho Ministerio cuenta con sedes regionales para el apoyo de los trabajadores, el tiempo comprendido de la investigación es sobre los años 2013 al 2017.

Incentivado por la problemática, en que se encuentra el Estado de Guatemala, en relación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que cuenta con el auxilio de la Inspección General de Trabajo, para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, lo que sucede en realidad, es que por falta de recursos humanos, económicos y materiales, no se cumple con las funciones encargadas a este órgano, y es una de sus funciones, tomar denuncias que pueden ser presentadas personalmente o vía telefónica, pero existen diversos motivos por los cuales los trabajadores no pueden recurrir personalmente a las instalaciones de la Inspección de Trabajo, y los que no pueden hacer uso del teléfono celular en ciertas áreas de trabajo.

La creación de una sección de denuncias en línea a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que el Ministerio de Trabajo cuenta con una plataforma digital, en la cual puede integrarse esta sección a través de un Acuerdo Ministerial, siempre y cuando se incremente el presupuesto a dicha ministerio, siendo uno de los objetivos evitar el desplazamiento de un lugar a otro por parte de los trabajadores.



## HIPÓTESIS

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra con un presupuesto bajo, que no cumple con las funciones que debe realizar la Inspección General de Trabajo, ya que sus recursos humanos, económicos y materiales son limitados, y no cumple con la función de ser receptor de denuncias y velar porque los patronos y empleadores cumplan las respectivas leyes laborales y además velar por la equidad en las relaciones sociales del trabajador y patrono, es por ese motivo que debe darse un incremento de presupuesto y la integración de una sección de denuncias en línea en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

Con base a lo investigado y expuesto en la presente tesis, se logra determinar la necesidad que existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el incremento de presupuesto que tiene que darse, para aumentar los recursos humanos, económicos y materiales, y poder garantizar los derechos mínimos de los trabajadores, y que se respeten a cabalidad, es por ello que surge la necesidad de que a través de un acuerdo ministerial, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, integre una sección de denuncias en línea es su página web, ya que dicho ministerio cuenta con una plataforma digital amplia, como sabemos el crecimiento constante de usuarios en las plataformas digitales ha hecho que la difusión de los contenidos tenga mayor alcance y pueden ser utilizados por los habitantes de la república.

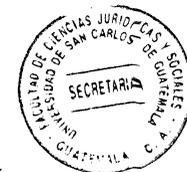
Los métodos empleados para la comprobación de la hipótesis son los siguientes; el Jurídico que establece el modo correcto en que operan los órganos que crean derecho, además en una ciencia y el tema está conformado por un análisis y planteamiento de integración de un derecho; así como el comparativo, que define un procedimiento sistemático, semejanzas y diferencias, pues en otros países ya se está aplicando la sección de denuncias en línea; el sintético que hace una exposición metódica y breve de un procedimiento mental que tiene como meta tener el conocimiento de denunciar un derecho que se está violentando.

Las técnicas utilizadas fueron la revisión bibliográfica, documental, consulta de libros, revistas y documentos de internet, así como procedimientos de otros países relacionada con el problema y la legislación aplicable.



# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Historia del derecho de trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica del trabajo.....	1
1.1.1. La prehistoria.....	1
1.1.2. Comunidad Primitiva.....	2
1.1.1. Esclavismo.....	3
1.1.2. Feudalismo.....	4
1.1.3. El capitalismo.....	5
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco.....	7
1.2.1. Época Pre-colonial.....	7
1.2.2. Época Colonial.....	8
1.2.3. Leyes de indias.....	9
1.2.4. Época Independiente.....	11
1.2.5. Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala.....	13
1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	14
1.4. Diversas denominaciones del derecho de trabajo.....	15
1.4.1. Derecho industrial.....	16
1.4.2. Derecho obrero.....	16
1.4.3. Derecho social.....	17
1.4.4. Derecho nuevo.....	17



	<b>Pág.</b>
1.4.5. Derecho económico.....	18
1.4.6. Derecho profesional.....	18
1.4.7. Derecho de los trabajadores.....	18
1.4.8. Derecho laboral o derecho de trabajo.....	19
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	19
1.5.1. La concepción privativa del derecho de trabajo.....	19
1.5.2. La concepción publicista del derecho de trabajo.....	20
1.5.3. La tesis dualista del derecho de trabajo.....	22
1.5.4. El derecho de trabajo como un derecho social.....	22
1.6. Definición del derecho de trabajo.....	24

## **CAPÍTULO II**

2. Base legal referente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.....	27
2.1. Los convenios internacionales de trabajo ratificados en Guatemala.....	27
2.1.1. Imperatividad de los convenios internacionales de trabajo.....	27
2.1.2. La Organización Internacional del Trabajo.....	28
2.2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	31
2.3. Código de Trabajo.....	44
2.4. Ley del Organismo Ejecutivo.....	44
2.5. Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	47



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	49
3.1. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	49
3.1.1. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	52
3.1.2. Visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
3.1.3. Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
3.2. Inspección General de Trabajo.....	55
3.2.1. Visión de la Inspección General de Trabajo.....	57
3.2.2. Objetivo de la Inspección General de Trabajo.....	57
3.3.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	58
3.3. Inspector General de Trabajo.....	59
3.3.1. Funciones del Inspector General de Trabajo.....	59
3.3.2. Actividades del Inspector General de Trabajo.....	61
3.4. Subinspectores Generales de Trabajo.....	62
3.4.1. Funciones de los Subinspectores Generales de Trabajo.....	63
3.4.2. Actividades de los Subinspectores Generales de Trabajo.....	64
3.5. Secretaría General.....	64
3.5.1. Objetivos de la Secretaría General.....	65
3.5.2. Funciones de la Secretaría General.....	65
3.5.3. Actividades de la Secretaría General.....	66
3.6. Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales.....	66
3.6.1. Objetivo de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas.....	67



3.6.2. Funciones de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas.....	67
3.6.3. Actividades de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas.....	68
3.7. Sección de visitaduría laboral.....	68
3.7.1. Misión y visión de la sección de visitaduría laboral.....	68
3.7.2. Objetivo de la sección de visitaduría laboral.....	68
3.8. Inspector laboral o de visitaduría laboral.....	69
3.8.1. Funciones del inspector laboral o de visitaduría laboral.....	69
3.8.2. Actividades del inspector laboral o visitaduría laboral.....	69
3.9. Sección de conciliación laboral.....	70
3.9.1. Misión y visión de la sección de conciliación laboral.....	70
3.9.2. Objetivo de la conciliación laboral.....	70

#### **CAPÍTULO IV**

4. Integración de una sección de denuncias en línea en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de un acuerdo ministerial..	71
4.1. Tramite actual de denuncias en forma personal y vía telefónica.....	71
4.2. Casos que atiende la sección de visitaduría.....	73
4.3. Horario de consulta.....	74
4.4. Procedimiento general de consulta o denuncia personal.....	74
4.5. Denuncia anónima.....	75
4.6. Planteamiento del problema.....	76



	<b>Pág.</b>
4.7. Derecho comparado.....	79
4.7.1. Chile.....	79
4.7.2. Perú.....	82
4.8. Procedimiento de creación de un Acuerdo Ministerial.....	85
4.9. Modelo de Acuerdo Ministerial de Trabajo y Previsión Social.....	86
4.10. Ventajas y desventajas sobre la sección de denuncias en la página web, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	91
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>95</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>97</b>



## INTRODUCCIÓN

La finalidad de esta investigación es analizar el tema de la integración de una sección de denuncias en línea en la página web del ministerio de trabajo y previsión social, a través de un acuerdo ministerial, en base a las disposiciones legales de relativas al derecho de trabajo guatemalteco.

Debido a la problemática en que se encuentra el Estado de Guatemala, en relación a Derechos de Trabajo, el cual su fin principal es salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, lo que sucede en realidad, es que por falta de recursos humanos, económicos y materiales, no se cumple con las funciones encargadas a la Inspección General de Trabajo, y es que una de las funciones de este órgano, es tomar denuncias de los trabajadores.

Con base a lo investigado y expuesto en la presente tesis, se logró determinar la necesidad que existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el incremento de presupuesto, que aumentara los recursos humanos, económicos y materiales, de la Inspección General de trabajo, es por ello que surge la necesidad de que a través de un acuerdo ministerial, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, integre una sección de denuncias en línea en su página web, ya que dicho ministerio cuenta con una plataforma digital amplia, como sabemos el crecimiento constante de usuarios en las plataformas digitales ha hecho que la difusión de los contenidos tenga mayor alcance y pueden ser utilizados por los habitantes de la república.

El objetivo general es integrar una sección de denuncias en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para evitar el desplazamiento o movilización de los trabajadores, para que no abandonen sus puestos de trabajo, y de esta forma se pueda garantizar la tutela de los trabajadores afectados, garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo que se



ha analizado el funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, la legislación vigente respecto al Ministerio de Trabajo y Previsión social y a la Inspección General de Trabajo, y los recursos con los que cuenta dicho ministerio.

En cuanto métodos empleados están los siguientes; el Jurídico pues es un ciencias y el tema está conformado por un análisis y planteamiento de integración de un derecho; también el comparativo pues en otros países ya se está aplicando la sección de denuncias en línea; el sintético como un procedimiento mental que tiene como meta tener el conocimiento de denunciar un derecho que se está violentando. Las técnicas utilizadas fueron la revisión bibliográfica, documental, consulta de libros, revistas y documentos, de internet, así como doctrina de otros países relacionada con el problema y la legislación aplicable.

La tesis se desarrolló en cuatro capítulos, de los cuales el primer capítulo se refiere a la historia del derecho de trabajo, el segundo capítulo trata lo referente a la base legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, el tercer capítulo sobre las funciones, objetivos y actividades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, y el cuarto capítulo referente a la integración de una sección de denuncias en línea, en la página web del Ministerio de trabajo y Previsión Social, a través de un acuerdo ministerial.

De lo expuesto se determina, que si se puede dar la creación de una sección de denuncias en línea a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que el Ministerio de Trabajo cuenta con una plataforma digital, como sabemos el crecimiento constante de usuarios en las plataformas digitales ha hecho que la difusión de los contenidos tenga mayor alcance y pueden ser utilizados por los habitantes de la república.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Historia del derecho del trabajo**

La historia es una disciplina que estudia y expone, de acuerdo con determinados principios y métodos, los acontecimientos y hechos que pertenecen al tiempo pasado y que constituyen el desarrollo de la humanidad desde sus orígenes hasta el momento, en cuanto al derecho del trabajo estudia los acontecimientos vividos de las personas en las comunidades sociales antiguas, el pasado de la humanidad, en este capítulo se desarrolla la transcendencia de los seres humanos, como se ha modificado los hábitos y costumbres, utilizando la fuerza de trabajo y el conocimiento para satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida.

#### **1.1. Evolución histórica del trabajo**

En cuanto la línea del tiempo, en la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, el trabajo está unido a lo largo de la vida de las personas, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de las personas, así también de sus preocupaciones y necesidades, por otra lado existen otras actividades, las cuales están organizadas de diferente manera, en cuanto a la distribución de tareas, organización jerárquica, tecnología utilizada, y mano de obra, y de esta forma podemos aprender, el largo y pausado proceso evolutivo del derecho de trabajo.

##### **1.1.1. La prehistoria**

“El trabajo en la prehistoria, los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección de frutos, raíces, miel, semillas, nueces, carroña. Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, palos, estacas y piedras. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo

incorporado, cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance, además descubrieron el fuego.

En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce una importante división social del trabajo, la asignación de funciones según la condición sexual y la edad, en gran parte tiene que ver con las capacidades físicas y con el cuidado de los niños. Mientras los hombres salían a cazar, las mujeres y los impedidos físicamente quedaban a cargo de los niños y el fuego. En este momento también se desarrolla la familia y se inician intercambios culturales como reuniones alrededor del fuego. El trabajo y la distribución de la caza se hacen de forma colectiva.”<sup>1</sup>

La prehistoria revela aspectos importantes, de cómo fue evolucionando el hombre a través del tiempo, la forma en que fueron desarrollando sus herramientas de trabajo, ya que en esa época todo era de forma manual, además de las técnicas que utilizaron para darle una división social al trabajo, de manera que todos tenían que contribuir al clan.

### **1.1.2. Comunidad primitiva**

“Surgen los primeros centros urbanos y ciudades y aparece la agricultura, aumentando notablemente la tecnología disponible. Se inventan instrumentos para facilitar su labor, como hoces y arados, luego se comienza a trabajar los metales. Con el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados. La división del trabajo se hizo más compleja.

---

<sup>1</sup> Tipan Vera, Nancy Aracely, **Permisos justificados con cargo a vacaciones del trabajador.**  
Pág. 12 (consulta 22 de febrero 2017)



De esta forma nació la diferenciación de grupos sociales según su oficio. Como por ejemplo los campesinos y los comerciantes. Esta nueva forma de organizar el trabajo tuvo sus consecuencias en la sociedad. Nacieron jerarquías entre las distintas ocupaciones. Las ocupaciones de menor jerarquía eran las que requerían de un mayor esfuerzo físico, como los campesinos, mientras que las de mayor jerarquía eran las realizadas por los grupos que se dedicaban a tareas religiosas y militares, quienes recibían muchos más beneficios que los campesinos y artesanos.”<sup>2</sup>

En esta comunidad primitiva los integrantes de una tribu, tenían tareas de forma semejante, hasta que comenzaron a separarse de debido a la especialización de sus actividades, dándose la división social entre agricultores los que desarrollaron procesos en la producción y los instrumentos de trabajo, y los pastores que se dedicaban a la ganadería, productos lácteos, carne y pieles, esta división fomento el desarrollo y surgimiento de clases sociales y la desintegración de la comunidad primitiva.

### **1.1.3. Esclavismo**

“Cuando aparece la apropiación de tierras, ganados y utensilios, suceden dos importantes cambios sociales, se abandona el matriarcado, en el cual las nuevas generaciones heredaban por parte de la madre, para dar paso al patriarcado, en el cual se hereda por parte del padre y hacia el varón mayor primogénito, y además el período comunal da paso a los primeros propietarios. De esta forma surgen las bases del esclavismo. Una de las divisiones más importantes del trabajo ha sido la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual, es decir la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo.

---

<sup>2</sup> Ibid. Pág. 12



La aparición de la propiedad les permite a las personas más poderosas de la sociedad la apropiación de la tierra, el ganado, las herramientas, con lo cual logran acumular grandes riquezas basadas en la agricultura, la ganadería, la explotación de metales y las artesanías. Este poder económico les permite el control social, de manera que logran aún mayores ganancias y pueden darse una vida de comodidades.

De esta forma, la sociedad se divide en dos grandes grupos, los explotadores y los explotados. Los nobles, los funcionarios, la iglesia y los grandes terratenientes viven a expensas de la explotación de los campesinos, pastores y artesanos. La propiedad se ejerce tanto sobre los medios de producción como sobre las personas, quienes pasan a ser esclavos. Ellos carecen de todo tipo de derecho y los obligan a trabajar mediante amenazas y golpes. A cambio reciben sólo el alimento necesario para sobrevivir. El trabajo lo realizan en los castillos, en los templos, en las minas y en las casas de los ricos, quienes tienen la posibilidad de comprar esclavos en los mercados públicos.”<sup>3</sup>

El trabajo en la época del esclavismo, a las personas no se les consideraba como personas, sino como objetos de trabajo, no recibían ninguna remuneración, de manera que el esclavo trabajaba para su dueño que había invertido dinero para su compra o era concebido por alguna de sus esclavas, de tal forma los esclavos carecían de derechos.

#### **1.1.4. Feudalismo**

“Los grandes territorios conformados gracias a guerras e invasiones, y controlados por monarquías y otras formas de nobleza, se fueron construyendo alrededor de los

---

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 12.



castillos y bajo la protección de poderosos cuerpos de caballeros. Ahora, el señor feudal en lugar de someter a los pobres a base de látigos y cadenas, lo hacía de manera encubierta.

Los plebeyos vivían en los alrededores de los castillos, y estaba bajo las órdenes de los terratenientes, se le permitía cultivar una parcela de tierra para mantener a su familia pero debía estar dispuesto a realizar cualquier servicio que ordenara el señor feudal, aunque fuera en el castillo, la hacienda o el ejército; su vida estaba dedicada al señor feudal y en el tiempo que le sobraba cultivaba para sí mismo y para el sustento económico de su familia, y para pagar tributos, diezmos y otras solicitudes de los nobles.”<sup>4</sup>

En cuanto a esta época, los plebeyos eran los encargados de trabajar la tierra de los terratenientes los cuales tenían el dominio de las tierras, los plebeyos podían ser rara vez dueños de algunas tierras, pero realizaban infinidad de servicios para el señor, aquí se destaca que los plebeyos continúan careciendo de derechos.

### **1.1.5. El capitalismo**

“Esta forma de producción nació en Inglaterra. Allí se daban una serie de condiciones que hicieron posible que, en poco tiempo, se transformara en una nación industrial, lo que permitió impulsar la tecnología y aplicarla a la producción. Surgieron entonces los telares mecánicos, que multiplicaban notablemente la cantidad y la calidad de los productos, y los ferrocarriles y los barcos de vapor que trasladaban los productos de Inglaterra, como así también un gran avance en las comunicaciones. Estos avances tecnológicos, conocidos como Primera Revolución

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 13.



Industrial, tuvieron un gran impacto en la economía y fundamentalmente, en el desarrollo del trabajo.

La modificación más significativa que introdujo la Primera Revolución industrial fue el desarrollo de la producción en masa. Para poder subsistir en el nuevo modelo económico, los empresarios debían ser capaces de realizar la mayor cantidad de productos en el menor tiempo posible y al precio más bajo. La mejor forma de hacerlo era utilizando nuevas tecnologías y organizando el trabajo, de manera tal que aumente la producción. Una de las industrias que más se desarrolló en este período fue la industria textil. Este desarrollo fue posible en gran parte gracias a la invención de la máquina hiladora y el telar mecánico.

Estas invenciones comenzaron con una verdadera revolución en el mundo del trabajo, el cual ya no se realizaba a mano o con instrumentos manuales, sino que se comenzaron a utilizar máquinas que reemplazaban el trabajo de varios obreros y que no interrumpían su producción. El trabajo que antes se realizaba en una gran cantidad de talleres y casas se empezó a hacer en un solo lugar, las grandes fábricas industriales.

En ellas se unían una inmensa cantidad de máquinas y trabajadores y, mediante un trabajo organizado, realizaban grandes cantidades de un mismo producto. Los artesanos, al no tener forma de competir con esta producción en masa, terminaban convirtiéndose en obreros asalariados por las fábricas. De forma paulatina fueron desapareciendo los talleres y trabajadores a domicilio, y por contrapartida, fue aumentando la producción industrial.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ibid. 17



En esta época se hacía evidente la negativa social, de manera que había una ficticia igualdad entre el patrón y los trabajadores, es por eso que desde ya existía la preocupación de ciertas personas e instituciones que preocupadas por la miseria de los obreros desean actuar en beneficio de ellos realizando investigaciones, pero que en algunos casos se procuraba minimizar la situación, mencionando la mala conducta de los obreros y que por otro lado la situación iba mejorando, en esa época hubieron denuncias públicas sobre las terribles condiciones laborales y la desigualdad entre las partes.

## **1.2. Antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco**

*Debido a la escasa información sobre los antecedentes de trabajo guatemalteco, pues no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo, se ha tomado de referencia el trabajo de tesis de la Licenciada Paola Ernestina Villagran Reyes, quien de forma concreta define las siguientes épocas:*

### **1.2.1. Época Pre-colonial**

“Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Villagran 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. 5.



En esta época no existe un registro de derecho de trabajo escrito, sino que el trabajo se da por diferentes oficios y actividades, como la artesanía y la agricultura, todo lo que realizaban iba destinado para la comunidad, además se practica la esclavitud debido a los conflictos entre los pueblos, y estos tomaban a los grupos vencidos como esclavos, lo practicaban de forma consuetudinaria, ya que el trabajo era una actividad del hombre y había que aprovecharse.

### **1.2.2. Época Colonial**

“El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las “leyes de indias” y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial, evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo, era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento, de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los maestros de taller, los patronos que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes del derecho del trabajo ya que



éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.”<sup>7</sup>

Cuando los españoles colonizaron el territorio guatemalteco y a sus habitantes indígenas, se ocuparon por obtener la posición social más alta, se constituían como la clase privilegiada, en cuanto a los indígenas fueron esclavizados para trabajar en empresas agrícolas o mineras, eran utilizados como objetos de trabajo, de manera que existe la necesidad de crear leyes en beneficio de los esclavos oprimidos.

### **1.2.3. Leyes de indias**

“Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;
- b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas;
- c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche;
- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;

---

<sup>7</sup> *Ibid.* Pág. 5.



- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados;
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;
- j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo;
- k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;
- l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;
- m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar;
- n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.<sup>8</sup>

Los españoles con un cuerpo legislativo más humano, se dispusieron a la creación de una legislación laboral favorable para los indios en América, que están destinadas a protegerlos de la explotación despiadada, con el propósito de asegurarlos, que

---

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 6.



podieran contar con un salario efectivo, además con un salario mínimo y que se regularan las jornadas de trabajo.

#### **1.2.4. Época Independiente**

“El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se

manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

- Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.
- La Ley de “Trabajadores Rurales”, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- La “Ley Protectora de Obreros”, de 1906.
- “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, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.



- 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.
- La “Ley de Accidentes”, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.”<sup>9</sup>

Como anteriormente se describió en esta época no existieron disposiciones legales destinadas a los derechos de los trabajadores, porque lo que en ese momento lo que se buscaba, era la estabilidad de la organización política del país.

#### **1.2.5. Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala**

- a) “Ley de Jornaleros; Decreto 177 del 3 de abril de 1877;
- b) Ley de Trabajadores; Decreto 253 del año 1894, dicha ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas;
- c) Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de trabajo; Decreto 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después, y una interesante anticipación de la futura previsión social;
- d) Ley de Trabajo; en 1926 se decretó esta ley que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, período prenatal, postnatal, inamovilidad, lactancia, jornada extraordinaria. Además contiene un esbozo de la

---

<sup>9</sup> Ibid. Pág. 6.



organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho.

- e) Código de trabajo de 1947, la revolución de octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo, Decreto 330 del congreso, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.<sup>10</sup>

Analizando el contenido de las leyes de trabajo en Guatemala, podemos concluir que en este momento, es donde surge o tiene su origen la relación laboral y la igualdad de condiciones, empiezan por así decirlo, en virtud de la libertad que alcanzaron los individuos y con ello una oportunidad de progreso, así como la organización administrativa de trabajo.

### **1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo**

*“El Derecho de Trabajo es una rama que reviste una gran importancia debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir es tutelar del trabajador, concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.*

El Derecho, en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van

---

<sup>10</sup> Menjivar, Guillermo, **Apuntes de derecho individual sustantivo de trabajo**. Pág. 9 y 10.



surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia. El Derecho de Trabajo se deriva del Derecho Civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada.”<sup>11</sup>

La importancia radica en que el derecho del trabajo está sumergido en una sociedad políticamente organizada, sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso, su salario, para obtener ese salario, esa remuneración debe haber anticipadamente una relación laboral, pero no basta con que exista una relación laboral, la misma debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios del derecho laboral.

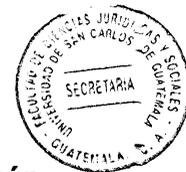
#### **1.4. Diversas denominaciones del derecho de trabajo**

Tomando en cuenta los temas anteriores, en un principio al derecho de trabajo en función de su origen, “se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial, estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas, tenían como único campo de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales, una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 10.

<sup>12</sup> **Red Universitaria, derecho de trabajo I,**  
[http://redusacunoc.tripod.com/DEL\\_TRABAJO.html#\\_ftn1](http://redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html#_ftn1) (Consulta 6 de marzo de 2017)



Es necesario definir cada una de las denominaciones del derecho del trabajo, según como las define el Licenciado Rolando Echeverría Morataya, para determinar cómo el derecho de trabajo ha evolucionado a través de la línea del tiempo:

#### **1.4.1. Derecho industrial**

“Usado en Francia, porque fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, denominación que en un momento resultó inadecuada, pues el término industrial abarca aspectos como los relativos a las patentes de invención, marcas, etcétera y por otra parte no involucra a otra clase de ocupaciones.”<sup>13</sup>

Es en Francia donde las industrias originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, pero con una visión muy limitada que excluye normas laborales, dando prioridad a otros derechos como relativas a patentes, marcas y otras de la propiedad y de la técnica industrial.

#### **1.4.2. Derecho obrero**

“Se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, pero tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada se vea con unilateralismo, lo cual no existe ya que debe tenerse en cuenta que dicha rama no establece sólo derecho de los obreros, sino que contempla también derechos de los patronos y porque además su campo de aplicación abarca trabajadores agrícolas, domésticos y de comercio entre otros, que no necesariamente están considerados como obreros.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho Laboral**, Pág. 8

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 8.

Es una de las denominaciones, ya poco usadas, es una aparente contradicción porque su objeto de mejoras empresarias o legislativas en la prestación de servicios, pero que ofrece unilateralismo por olvidar al sector patronal y que es también sujeto del derecho laboral, donde existen también agricultores, empleados de comercio y administrativos y otras muchas especies de actividades subordinadas.

### **1.4.3. Derecho social**

“Se le denominó así porque esta rama jurídica tiene fundamento en cuestiones sociales y posiblemente por existir una aproximación con la corriente sociológica marxista, que apareció en la misma etapa de la historia; y además porque fue esa corriente ideológica-política, la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores; esta denominación adolece de la debilidad de ser un término demasiado amplio, que involucra todos los aspectos sociales, de tal suerte que en su denominación podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles.”<sup>15</sup>

Este concepto se basa en la humanización de los individuos, con garantías de igualdad y libertad, esta tendencia fue la que más batalló por las conquistas de los trabajadores y la promulgación de leyes favorables a ellos, siendo uno de sus objetivos ordenar y corregir las desigualdades que existían en las clases sociales, de esta manera tiene demasiada relevancia en la aplicación de normas jurídicas.

### **1.4.4. Derecho nuevo**

Porque fue realmente a fines del XIX que comienzan las primeras leyes laborales, es la “denominación aceptable en tanto no aparecieron otros campos del derecho que

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 8.

necesiten regulación, pero en la actualidad han aparecido nuevas preocupaciones que le imponen al ser humano la necesidad de regularlas, como es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial, la reglamentación ambiental por mencionar algunas.”<sup>16</sup>

Se le denomina derecho nuevo porque fue aquí donde se da el comienzo a las primeras leyes laborales, que ha sido un aporte de gran importancia para su estudio.

#### **1.4.5. Derecho económico**

Muy vulnerable por la amplitud de lo económico y la dificultad de incluir en esa calificación la libertad sindical y la negociación colectiva.

#### **1.4.6. Derecho profesional**

Enfoque erróneo porque el trabajo es una función y no una profesión, a más de quedar fuera del derecho laboral casi todas las profesiones liberales genuinamente ejercidas.

#### **1.4.7. Derecho de los trabajadores**

“Denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias de la denominación de derecho obrero, pues no abarca solo derechos de los trabajadores, sino que abarca derechos de los patronos.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 8.

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 8.



Tal como se menciona anteriormente esta denominación adolece de inconvenientes pues se refiere a todas las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo tanto para el patrono como para el trabajador.

#### **1.4.8. Derecho laboral o derecho del trabajo**

Estas denominaciones tienen mayor número de partidarios en la doctrina, para concederle preferencia a derecho laboral sobre derecho de trabajo se aduce la fluidez gramatical y la concisión de reunir un sustantivo y un adjetivo frente al enlace de dos sustantivos según con la forma de contratar.

#### **1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórica y práctica, evidente para sistematizar las normas de aplicación, las cuales, las cuales se exponen a continuación.

##### **1.5.1. La concepción privativa del derecho de trabajo**

*“Los seguidores de esta postura arguyen que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.*

Indican que sin esa voluntad originaria de las partes, el Derecho de Trabajo, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas del Derecho Público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta norma jurídica, ya que dicha intervención es secundaria, y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de Derecho Público



únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral; además recalcan que el Derecho de Trabajo, proviene del Derecho Civil de cuyo seno se separó, el cual es un derecho típicamente privado.

El profesor Guillermo Menjivar, en su crítica argumenta que el marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos como lo es la Inspección General de Trabajo, y los órganos judiciales como los Juzgados de Trabajo.<sup>18</sup>

En resumen esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

### **1.5.2. La concepción publicista del derecho de trabajo**

Tradicionalmente se ha considerado al Derecho de Trabajo como una rama del derecho público, los sostenedores de esta posición se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del Derecho de Trabajo eran indudable matiz público, como por ejemplo las limitaciones, de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

---

<sup>18</sup> Menjivar, *Op. Cit.* Pág. 23 y 24.



Por otro lado, en el momento histórico de la creación del Derecho de Trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El surgimiento de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los enormes problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de normas y en el interés general que persigue, sostiene la necesidad constante de tutela estatal, encuentra su cimiento ideológico en el concepto de justicia distributiva enunciada por Aristóteles.

En cuanto a la crítica, Licenciado Menjivar, argumenta que si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. La relación del empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.

En conclusión esta corriente estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son concretas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

### **1.5.3. La tesis dualista del derecho de trabajo**

“Posesión ecléctica que sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas ramas del derecho: pública, por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; Privada, por su germen contractual.

Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro grupo que sostiene que existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado.

En cuanto la crítica el Licenciado Guillermo Menjivar, dice, que algunos autores indican que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración del Derecho de Trabajo, que esa división hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales.”<sup>19</sup>

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra tutela intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

### **1.5.4. El derecho de trabajo como un derecho Social**

“Si el Derecho Público regulaba los intereses de las entidades públicas y el Derecho Privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo Derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el Derecho Público tenía vigencia imperativa y el Derecho

---

<sup>19</sup> Ibid. Pág. 24.

Privado vigencia voluntaria, el nuevo Derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar precisamente por las entonces nacientes Derechos Sociales. Posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama los Derechos de Familia y Derecho Agrario.

El profesor Guillermo Menjivar, hace una crítica a esta postura, que el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del Derecho. Lo que pretende determinar es si existe o no una nueva norma jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al Derecho. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme. Por otra parte, no se puede establecer quién es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.”<sup>20</sup>

En conclusión al Derecho del Trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Pág. 25.



## 1.6. Definición del derecho de trabajo

Para el profesor Guillermo Menjivar, en su obra titulada Apuntes del derecho individual sustantivo del trabajo, define el derecho de trabajo como “Un conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas legales que regulan la relación de trabajo entre patrono y trabajador.”

El mismo profesor cita a Guillermo Cabanellas, el cual indica que el derecho de trabajo “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”

Así mismo cita al autor Krotoschin, el cual indica la siguiente definición “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>21</sup>

Para el tratadista Rolando Echeverría Morataya, define el derecho del trabajo como “la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad que dan seguridad contractual a los laborantes, que también permite a la

---

<sup>21</sup> *Ibid.* Pág. 2.



clase trabajadora mejorar su estatus de vida a través de la negociación de sus condiciones de trabajo.”<sup>22</sup>

Por lo que a nuestro entender definimos al derecho de trabajo como un conjunto de normas jurídicas, teorías, principios, instituciones y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, y de unos con otros con el Estado, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

---

<sup>22</sup> Echeverría, **Op. Cit.** Pág. 15.





## CAPÍTULO II

### **2. Base legal referente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo**

La regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra contenidas en varias disposiciones legales, como lo es la ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala y el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, además las disposiciones internacionales; el Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo y el Convenio 129 sobre la Inspección del Trabajo, Agricultura, que sirven de base para el contenido de este capítulo.

#### **2.1. Los convenios internacionales de trabajo ratificados en Guatemala**

*Las normas internacionales tienen como función promover el alcance de las normas y costumbres nacionales y nunca habría de ser invocadas con el objeto de reducir el nivel que estas podrían haber alcanzado a favor de los trabajadores. Para el caso guatemalteco debe entenderse que toda norma nacional o de derecho interno que no entre en contradicción con la de un convenio internacional de trabajo, prevalecerá sobre este último si su carácter es más favorable.*

##### **2.1.1. Imperatividad de los convenios internacionales de trabajo**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 46, hace mención de la preeminencia del derecho internacional, el cual estipula: "Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno."



Únicamente cuando se trate en relación a derechos humanos, para la efectiva garantía y resguardo de derechos mínimos como trabajadores.

### **2.1.2. La Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la Organización Internacional de Trabajo un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

Para la Licenciada Karla Andrea Rodríguez Velásquez, en su trabajo de tesis “Análisis de los convenios prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala en relación a su aplicabilidad, cumplimiento y observancia conjuntamente con las normas de carácter nacional en materia de trabajo” en el capítulo tercero, convenios prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la República de Guatemala.

Expone que “La Organización Internacional del Trabajo ha propuesto un plan de acción mediante el cual se impulse la ratificación y efectivo cumplimiento de cuatro convenios que tienen mucha injerencia en la gobernanza, razón por la cual se les cataloga como prioritarios o de gobernanza. Con esa idea, la buena gobernanza es uno de los enfoques que caracteriza el contenido de estos convenios, los cuales se especializan en temas como el tripartismo, política de empleo y el sistema de inspección del trabajo; englobando cada uno de ellos directrices, mecanismos y sistemas que promueven el trabajo decente y condiciones dignas en la ejecución del mismo.



Los cuatro convenios prioritarios o de gobernanza son los siguientes:

- a) Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947
- b) Convenio 122 sobre la Política del Empleo, 1964
- c) Convenio 129 sobre la Inspección del Trabajo, Agricultura 1969, y
- d) Convenio 144 sobre la Consulta Tripartita, Normas Internacionales del trabajo, 1976.<sup>23</sup>

Los cuales solo los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, serán objeto de estudio, la Licenciada Rodríguez Velásquez, hace un análisis del “convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual su creación es de fecha 11 de julio de 1947, que fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952 y publicado el 11 de marzo de 1952. El convenio mencionado fue adoptado con el propósito de crear un sistema de inspección del trabajo para los establecimientos industriales y comerciales en general.

“El convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, consta de 39 artículos que tienen por objeto fomentar y desarrollar una diligente inspección del trabajo en los establecimientos industriales y comerciales, en su Artículo 1, hace referencia a la necesidad de la existencia de un sistema de inspección en el país que desee ratificarlo, a efecto que el mismo pueda ser cumplido e impulsado. Asimismo, el convenio enfatiza que los inspectores pueden ejercer funciones de inspección en

---

<sup>23</sup> Rodríguez Velásquez, Karla Andrea, **Análisis de los convenios prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala en relación a su aplicabilidad, cumplimiento y observancia conjuntamente con las normas de carácter nacional en materia de trabajo.** Pág. 29.



todos los establecimiento industriales con el sólo propósito de verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo.”

Según el contenido del Artículo 3 del Convenio Número 81, sobre la Inspección del Trabajo, el sistema de inspección estará encargado de:

- a) “Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.”

El Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo busca que al cuerpo de inspectores se integren como técnicos o peritos, profesionales de diversas ramas, tales como medicina, ingeniería, química entre otros, para que colaboren y verifiquen que los instrumentos de trabajo utilizados y el ambiente propiciado sea el adecuado en la ejecución del trabajo de los sujetos laborales.



Por otro lado, el Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo también establece que es necesario que el número de inspectores sea suficiente acorde a la importancia de las funciones desempeñadas por éstos y puntos geográficos por abarcar, menciona que es fundamental que cuenten con las herramientas, recursos e instalaciones idóneas para la consecución de sus objetivos. De igual manera, les enlista una serie de facultades para que puedan tomar decisiones que son de su competencia a efecto de implementar condiciones de trabajo en establecimientos que carecen de éstas, añadiendo la facultad de sancionar, de acuerdo a parámetros previamente establecidos, por la no observancia de sus señalamientos e incumplimiento de la normativa vigente.

El Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo de igual manera fija la obligación de los inspectores a presentar a la autoridad central, en este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes periódicos sobre los resultados de sus actividades y la obligación de redactar un informe anual al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de las labores desempeñadas en vista de sus atribuciones.<sup>24</sup>

En conclusión, este convenio indica que debe crearse un sistema de inspección tanto para los establecimiento industriales como para los distintos establecimientos comerciales en general, que como bien el Código de Trabajo lo fundamenta en todo lugar donde se ejecuta una labor y se crean relaciones entre trabajadores y empleadores, facultando a los inspectores a ejecutar diferentes actividades y funciones de vigilancia, fiscalización y conciliación respectivamente, además para la verificación y cumplimiento de las condiciones de trabajo, todo esto con la finalidad de obtener lo que su institución busca, la cual es el respeto y cumplimiento de los derechos laborales.

---

<sup>24</sup> **Ibid.** Págs. 29 al 39



También la Licenciada Rodríguez Velásquez, hace un análisis del “Convenio Número 129 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la Inspección del Trabajo referente a la agricultura, de fecha 25 de junio de 1969, fue ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994 y publicado el 7 de octubre de 1994. El convenio aludido fue adoptado con el propósito de instaurar un sistema de inspección de trabajo en las empresas agrícolas y de verificar el respeto y efectivo cumplimiento de los derechos laborales. Según lo regulado en el Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, el sistema de inspección del trabajo en agricultura se aplicará a toda aquella empresa agrícola que emplee trabajadores asalariados y aprendices, cualesquiera que sea su forma de remuneración, la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

El convenio aludido enfatiza que debe de existir un sistema de inspección que abarque la verificación del cumplimiento de las normas laborales, pago de salarios mínimos, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, de seguridad e higiene en empresas cuyas actividades se relacionen con la agricultura. La Inspección General del Trabajo, dependencia adscrita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como autoridad central, es el único ente que cuenta con el personal para llevar acabo las inspecciones en establecimientos industriales, comerciales y de agricultura a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales.

El Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, señala que la Inspección General de Trabajo debe estar integrada con el personal profesional que sea necesario para realizar las inspecciones correspondientes en áreas agrícolas de las regiones que conforman la República de Guatemala; además debe contar con las herramientas, recursos, medios de transporte y dependencias para lograr los resultados deseados encaminados al cumplimiento de la normativa laboral.



El Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo propone la creación de un órgano especializado a cargo de la inspección del trabajo agrícola y la implementación de asesoramientos por parte de agentes o representantes de las organizaciones profesionales para crear bases sólidas en el sistema de inspección de esta materia, garantizando imparcialidad y estabilidad en la ejecución de labores sin el temor de influencia externa.

El Convenio 129 sobre la Inspección del Trabajo en Agricultura destaca la necesidad de cooperación que debe promoverse entre la Inspección General de Trabajo y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas que permiten la correcta aplicación de disposiciones legales y la continuidad de programas o mecanismos tendientes a crear mejores condiciones de trabajo y remuneración para este sector en específico.

En esa línea, los inspectores deben de percatarse que la parte empleadora cumpla con la normativa laboral y respete las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene para sus trabajadores, pues es necesario velar por la salud y seguridad de los trabajadores cuando éstos están expuestos a determinados riesgos por la ejecución de su trabajo. Asimismo, los inspectores se encuentran facultados para imponer las sanciones correspondientes e inclusive iniciar un procedimiento legal cuando la parte empleadora haga caso omiso de los señalamientos indicados por el inspector, o habiendo sido otorgado un plazo para la modificación o instauración de medidas de seguridad o cumplimiento de normativa, éstos se rehúsen a efectuarlos.

El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo especifica que todas las disposiciones contenidas en dicho cuerpo legal tendientes a garantizar la vida de la persona, evitar todo tipo de riesgo, enfermedad y accidente como



consecuencia de la práctica del trabajo industrial, comercial, agrícola o de cualquier índole, serán de aplicación obligatoria para la parte empleadora, ya que el objetivo primordial es proteger la vida, la salud y la integridad corporal del trabajador. Si los empleadores no cumplen o infringen las disposiciones del reglamento, los inspectores están facultados para iniciar un procedimiento por faltas de trabajo.

Por otro lado, el convenio también regula lo referente a los accidentes de trabajo, los cuales deben ser notificados a la inspección del trabajo en la agricultura así como la enfermedad profesional, todo ello para que posteriormente los inspectores participen en las investigaciones que se efectúen.

El Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe a los inspectores divulgar cualquier clase de información a la que tengan acceso derivado del desempeño de sus funciones, ya que el objeto de la inspección radica únicamente en verificar las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y cumplimiento de la normativa laboral vigente. También alude a la frecuencia de las visitas e inspecciones realizadas a las empresas agrícolas con la finalidad de brindar apoyo y seguimiento a las recomendaciones y modificaciones propuestas por los inspectores, las cuales son de cumplimiento obligatorio para la parte empleadora.

Los inspectores deberán elaborar informes periódicos de sus actividades y de las visitas realizadas a los centros de trabajo agrícola a efecto de evaluar los alcances y resultados de su trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la obligación, a través de la Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales de



redactar un informe anual que debe ser remitido al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para evaluar los progresos y aplicación del convenio.”<sup>25</sup>

Finalmente el Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo busca implantar y fortalecer el sistema de inspección de trabajo con bases sólidas en la materia agraria, garantizando integridad en las empresas agrícolas, que empleen trabajadores asalariados, además proveer a los trabajadores de mejores condiciones de trabajo, seguridad e higiene así como el respeto de sus derechos, siempre y cuando las actividades se relacionen con la agricultura, además el fortalecimiento y aplicación de la normativa laboral.

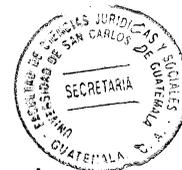
## **2.2. Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo.

El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho.

---

<sup>25</sup> Ibid. Págs. 44 al 49.



En cuanto a la Constitución Política de la República de Guatemala, quien es el protector de derechos y garantías, en las relaciones laborales de los trabajadores y patronos, a través del Ministerio de Trabajo y previsión social, y la Inspección General de Trabajo como dependencia de este, tomaremos como fundamento legal los siguientes artículos; Artículos 101 al 103 y 193 al 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En Guatemala se cuenta con una Constitución que regula los derechos mínimos que atienden o auxilian a todos los trabajadores, en igualdad de condiciones, sin distinción de sexo, raza, color o religión, de igual forma regula las condiciones de las mujeres, los menores de edad y personas con deficiencias físicas, los cuales se encuentran regulados dentro de los derechos sociales la sección que garantiza los derechos mínimos de los trabajadores, los cuales se establecen a continuación:

Artículo 101, derecho al trabajo, “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, conocido también como un principio de garantías mínimas, “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;



- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días

que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.



Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Artículo 103, tutelaridad de las leyes de trabajo. Con relación al principio de tutelaridad “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. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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.”

Para el catedrático Hugo Calderón, “Los Ministros de Estado en Guatemala son órganos ejecutivos unipersonales y centralizados. Son órganos a) ejecutivos porque ejercen competencia, es decir que deciden y ejecutan; b) unipersonales porque el órgano está dirigido por una sola persona, quien es el ministro; y c) centralizados,



porque pertenecen a la escala jerárquica del Organismo Ejecutivo, dependiendo directamente del Presidente de la República por competencias y del Vicepresidente de la República por coordinación. Estos órganos administrativos ocupan la tercera escala jerárquica, dentro del Ejecutivo.

Estos tienen su origen como consecuencia de la Revolución de octubre de mil novecientos noventa cuarenta y cuatro y surgen como órganos ejecutivos, es decir órganos con competencia administrativa.”<sup>26</sup>

En cuanto a materia laboral, para proteger los derechos mínimos de los trabajadores, el Presidente de la República delega al Ministro de Trabajo y Previsión social para el cumplimiento de dichos derechos. El cual tiene la calidad de Ministro de Estado, regulado en el Artículo 193, referente a ministerios, “Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma señale.”

Artículo 194. Contiene lo relativo a las funciones del ministro. “Cada ministerio estará a cargo de un ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio;
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley;

---

<sup>26</sup> Calderón M. Hugo H. **Derecho administrativo, parte especial**, 5ta Edición, Guatemala 2013. Pág. 59.



- c) Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;
- d) Presentar al Presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de las labores desarrolladas;
- e) Presentar anualmente al Presidente de la República, en su oportunidad, el proyecto de presupuesto de su ministerio.
- f) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio;
- g) Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;
- h) (SUPRIMIDO POR ARTICULO 20, REFORMA CONSTITUCIONAL)
- i) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la base fundamental para la creación de las instituciones, es por eso que se da la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual está dentro del marco de las funciones y atribuciones constitucionales y legales para su funcionamiento, siendo esta la máxima norma de la estructura jurídica del país también faculta a este ministerio para el cumplimiento de las garantías mínimas establecidas en ella , en beneficio de los trabajadores y el bienestar de la sociedad.



### **2.3. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El derecho de trabajo requiere de un ente administrativo propio, razón por la cual con la promulgación del 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.

En cuanto a la Inspección General de Trabajo su fundamento lo encontramos en el Código de Trabajo, Decreto 1141, Artículo 278, el cual establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

En conclusión la función primordial de la Inspección General de Trabajo, es ser un instrumento de control, para evitar la violación a los derechos de los trabajadores, automáticamente se convierte en un instrumento de protección legal.

### **2.4. Ley del Organismo Ejecutivo**

“La regulación legal de los Ministerios de Estado, se encuentran específicamente en el Decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo ejecutivo, los Ministros de Estado son los funcionarios titulares de los ministerios y los de superior



jerarquía dentro de cada uno de ellos. Dependen del Presidente de la República, quien los nombra y remueve. Sus labores son coordinadas por el Vicepresidente de la República. Tienen el mismo nivel jerárquico y gozan de iguales prerrogativas e inmunidades.

Los ministros tienen autoridad y competencia en toda la república para los asuntos propios de su ramo, y son responsables de sus actos de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes.

Los Ministros son los rectores de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas de cada Ministerio. Ejercen un papel de coordinación y facilitación de las acciones del sector o sectores bajo su responsabilidad, para lo cual deben coordinar esfuerzos y proporcionar la comunicación y cooperación entre las diferentes instituciones públicas y privadas que corresponda. Todas las instituciones públicas que tengan funciones relacionadas con él o los ramos de cada Ministerio forman parte del sector o los sectores correspondientes y están obligados a coordinarse con el rector sectorial.

Los Ministerios podrán estructurarse para el despacho de los asuntos que les competen, son las siguientes unidades administrativas:

- a) El despacho Ministerial, integrado por el Ministro y los viceministros.
- b) Las direcciones generales.
- c) Los departamentos.



- d) Las funciones administrativas estarán a cargo de:
- e) El administrador general.
- f) Los administradores específicos.
- g) El administrador general es la autoridad superior en materia administrativa y depende directamente del Ministerio.
- h) Las funciones de apoyo técnico estarán a cargo de:
- i) Asesoría jurídica.
- j) Planteamiento.<sup>27</sup>

La Ley del Organismo Ejecutivo faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la creación de otras unidades especiales de ejecución, las que se crearan por acuerdo ministerial, de modo que el acuerdo de creación donde se establecen los recursos materiales, humanos y financieros de los cuales dispondrán para el descargo de sus funciones,

Además de ello estas unidades especiales de ejecución podrán llevar a cabo planes, programas o proyectos específicos, adecuándose a las necesidades del funcionamiento de organización ministerial, de manera que se dispone que estas dependencias son de carácter temporal, cuya duración se establecerá en el acuerdo de creación y se circunscribirá al período de tiempo que tome la ejecución de los planes, programas o proyectos para los que fueron creados.

---

<sup>27</sup> Calderón M. *Op. Cit.* Pág. 67



## **2.5. Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Este reglamento administrativo, Acuerdo Gubernativo número 242-2003, que por mandato legal contenido en la Ley del Organismo Ejecutivo, se establece que los Ministerios de Estado reglamentarán su estructura interna y organización mediante su Reglamento Orgánico Interno, el que debe emitirse por medio de Acuerdo Gubernativo.

Establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. Este Reglamento regula la estructura general interna, organización y funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en aplicación de los principios de desconcentración y descentralización de sus procesos técnico-administrativos. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con el apoyo del Manual de Organización del Sector Público, Presidencia de la República, Oficina Nacional de Servicio Civil, este Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo de Guatemala hace referencia a los cargos de organización interna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son puestos de orden Técnico Profesional en la rama jurídica, laboral y Previsión Social, establece todo lo referente a la Inspección General de Trabajo, sus funciones y actividades, así como también de las Direcciones y Secretarías que presiden con la actividad administrativa, la estructura organizacional, la cual se desarrolla en el siguiente capítulo.





## CAPÍTULO III

### 3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de trabajo y Previsión Social, es un institución gubernamental encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero y patronales, entre las cuales destacan las actividades de dirigir y orientar la política laboral del país, de promover y garantizar la libertad sindical, de impulsar el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables, por lo que en este capítulo se expone la estructura organizativa institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### 3.1. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

“El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. El primer antecedente administrativo laboral se encuentra contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que



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

Sin embargo, la importancia del derecho 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.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

Sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios."



La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

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.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y



Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”<sup>28</sup>

Después de analizar la línea del tiempo por la cual ha pasado, la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión social, determinamos que se ha ido fortaleciendo como entidad administrativa laboral, después de separarse del Ministerio de Economía ha logrado continuar como un ente administrativo propio y seguir desarrollándose por su propia cuenta, además es un aporte de suma importancia para la administración pública a favor de la clase trabajadora, siendo una de sus principales funciones velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y que funciona con sus propios mecanismos de control, estructura general interna, organización y funciones administrativas,

### **3.1.1. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

“Es Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.”<sup>29</sup>

Esta institución lo que busca es el buen funcionamiento de la justicia social, dentro del ámbito laboral, que se desarrolla a través de políticas claras, de una manera digna y de igualdad de oportunidades tanto para el trabajador como para el patrono, aunque esta función o encargo no se ha desempeñado en su totalidad.

---

<sup>28</sup> **Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html>. (Consulta 7 de marzo de 2017)

<sup>29</sup> **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/131-misi%C3%B3n-visi%C3%B3n.html>. (Consulta 7 de marzo de 2017)

### **3.1.2. Visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

“Tiene la visión de ser un Ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.”<sup>30</sup>

En cuanto a la visión se enfoca en garantizar los derechos de los trabajadores, con un sistema de trabajo digno, desarrollando nuevos mecanismos para que los procesos sean ágiles y que con una expectativa ideal para los trabajadores, además que sea de manera novedosa, eficiente, contando con nuevos proyectos a favor de los trabajadores.

### **3.1.3. Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

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

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- 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.

---

<sup>30</sup> Ibid. Pág. 1



- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- 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.
- 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.”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> **Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**  
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/134-obligaciones.html> (consulta 8 de marzo de 2017)

Las obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como un ente administrativo público, está forzado a cumplir con las facultades que las normas laborales le asignan, de esta manera solucionar las necesidades de los trabajadores para obtener un bienestar en la sociedad, además deberá ser competente ante lo que se ha propuesto como visión y misión, esto con objetivos estratégicos para garantizar el cumplimiento de los derechos mínimos de los trabajadores y que están establecidos en la ley.

### 3.2. Inspección General del Trabajo

La *Inspección General de Trabajo* es una institución pública, la cual vela, por medio de sus agentes o inspectores, que tanto trabajadores como patronos cumplan con las leyes, disposiciones y reglamentos laborales, también llamada policía de trabajo.

Manuel Ossorio, define a la Inspección General de Trabajo, de la siguiente manera; “Es el Organismo administrativo que, depende 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.”<sup>32</sup>

Para Guillermo Cabanellas, la Inspección General de Trabajo es; “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.”<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pag. 523.

<sup>33</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico**, tomo III, pag. 749.



“De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la república y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, en el mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”<sup>34</sup>

La Inspección General del Trabajo es un sistema único, adecuado e integrado por un conjunto de normas laborales, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la las leyes, dicho de otra manera con es un órgano administrativo que vela porque patronos y trabajadores, cumplan las leyes, reglamentos, convenios colectivos y reglamentos que velan las condiciones de trabajo y previsión social, principalmente por trabajadores menores de edad y mujeres en estado de gestación.

---

<sup>34</sup> **Funciones y servicios.** <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=&limitstart=> (consulta 9 de marzo 2017) Pág. 1



### **3.2.1. Visión de la Inspección General de Trabajo**

“Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo, integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público, así como velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores, además contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”<sup>35</sup>

Además la Inspección General de Trabajo, debe de orientar a los usuarios, trabajadores y patronos, cuando así lo requieran, sobre normas y procedimientos legales, relacionadas a las condiciones y derechos de los mismos, así mismo facilitando la prevención y soluciones en los conflictos laborales que pudieran darse en determinado momento, promoviendo el progreso y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

### **3.2.2. Objetivo de la Inspección General de Trabajo**

“Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”<sup>36</sup>

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Inspección General del Trabajo debe actualizarse como institución con credibilidad, equidad y transparencia, apoyándose

---

<sup>35</sup> Ibid. Pág. 1.

<sup>36</sup> Ibid. Pág. 1.



en una gestión tecnológicamente moderna, para garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

### **3.2.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo**

- “Realizar verificaciones laborales.
- Realizar verificaciones administrativas.
- Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.
- Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia, sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales.



- Informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.”<sup>37</sup>

La Inspección General de Trabajo, debe velar por el cumplimiento de las funciones que se le ha encomendado a través de las normas laborales que son positivas y aplicables, sobre todo con aquellas actuaciones que de alguna manera tiene que ver con la prevención y seguridad social de los trabajadores, además debe contar con una gestión eficaz en cuanto a la asistencia técnica que deba brindar.

### **3.3. Inspector General de Trabajo**

“El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto ley 1441 del congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.”<sup>38</sup>

El código de Trabajo faculta al Inspector General del Trabajo, como funcionario público, pero este deberá contar con los conocimientos adecuados, para el cumplimiento de su función esencial de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, para el cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones.

---

<sup>37</sup> **Ibid.** Pág. 1.

<sup>38</sup> **Ibid.** Pág. 2.



### **3.3.1. Funciones del Inspector General de Trabajo**

“El inspector general de trabajo representa al ministerio de trabajo, en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son de competencia del Gobierno de Guatemala, asesora al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo. Así como también la toma de decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral, dirige y coordina todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo, vela por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de su procedimiento de trabajo.

Además el inspector general de trabajo, vela por el cumplimiento de la política laboral social, analiza expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales y solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas. Sanciona jurídicamente y aprueba los Convenios Individuales y Colectivos Laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables.

Aprueba los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico así también solicita la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley. Participa en las sesiones de trabajo y deliberaciones del consejo de directores. Vela, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales e Informa al despacho ministerial de las funciones y acciones de la Dirección de Inspección a su Cargo.”<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Ibid. Pág. 2.



Básicamente el Inspector General de Trabajo es quién vigila por el cumplimiento de la normativa laboral, así como de las normas jurídicas y técnicas, de la inspección, haciendo proposiciones que vayan en beneficio del Ministerio o la Dirección, es por eso que es de suma importancia las funciones que tiene asignadas en su cargo, porque le permiten llevar a cabo esas actuaciones, entendiéndose también que le permite controlar las relaciones laborales individuales y colectivas, la protección y prevención de riesgos laborales dentro del Ministerio o Dirección.

### **3.3.2. Actividades del Inspector General de Trabajo**

- *“Analiza diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.*
- *Planifica Anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la Dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo.*
- *Asigna actividades a los funcionarios de su Dirección.*
- *Analiza y Evacua expedientes jurídicos de orden laboral.*
- *Sanciona resoluciones de inspecciones realizadas.*
- *Aprueba reglamentos internos.*
- *Aprueba convenios colectivos y de pago.*
- *Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo.*
- *Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.*

- Participa en las sesiones de trabajo del Despacho.
- Presenta informes al despacho superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultas de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.”<sup>40</sup>

Según con las actividades que realiza el Inspector General de Trabajo, previene que los trabajadores y empleadores cumplan a cabalidad las normas laborales, con el apoyo de otros departamentos que laboran dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que no se vulneren los derechos mínimos de los trabajadores y no se tenga conflicto entre las partes, coactivamente está facultado para sancionar a las personas que vulneren las normas laborales, debido a estas actividades también puede adoptar medidas cautelares a fin de que se eliminen los defectos observados en las instalaciones de trabajo.

### **3.4. Subinspectores Generales de Trabajo**

“Los Subinspectores Generales de Trabajo mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del inspector general de trabajo, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.”<sup>41</sup>

Estos funcionarios realizan funciones de apoyo, colaboración y gestión, que son de suma importancia para las actividades de los inspectores, desarrollando dichas actividades bajo la dirección y supervisión técnica del Inspector General de Trabajo, quien es responsable del personal a su cargo.

---

<sup>40</sup> **Ibid.** Pág. 2.

<sup>41</sup> **Ibid.** Pág. 3.

### **3.4.1. Funciones de los Subinspectores Generales de Trabajo**

- “Las mismas del Inspector General de Trabajo, dentro del nivel de su jerarquía.
- Representar al Inspector General en ausencia de este.
- Asesorar al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral.
- Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral.
- Evacuar consultas y resolver expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.
- Supervisar el trabajo de los inspectores y del personal administrativo.
- Evaluar informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo.
- En coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General de Trabajo.
- Mantener contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo.
- Resolver con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.”<sup>42</sup>

Los Subinspectores cuentan con las mismas facultades que Inspector General, para examinar y consultar la documentación relacionada con materia de inspección a su

---

<sup>42</sup> Ibid. Pág. 3.



cargo, así como de elaborar y planificar actividades que vayan en beneficio de la Dirección.

### **3.4.2. Actividades de los Subinspectores Generales**

Los subinspectores sustituyen al Inspector General en su ausencia, elaboran planes de trabajo, velan por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General de Trabajo, apoyan al Inspector General, en la elaboración de los programas anuales o mensuales, según sea el caso, además elaboran informes periódicos de las actividades realizadas y evacuan expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral.

También contribuyen con el Inspector General, para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales, evalúan el trabajo del personal de la Inspección e informan de los resultados al inspector general y de todas las actividades propias de la dirección en coordinación con el inspector general y en función al plan operativo anual que son sometidas a su consideración.

### **3.5. Secretaría General**

Puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo, el cual tiene suma importancia y relación, para el desarrollo de nuestro cuarto capítulo.



### **3.5.1. Objetivos de la Secretaría General**

“Organizar el trabajo y archivos, de la Inspección General de Trabajo, llevar el control de la agenda diaria de actividades del despacho de la Dirección, apoyar en la administración de útiles y gastos menores de la Inspección.”<sup>43</sup>

La Secretaría General busca realizar una gestión eficaz sobre los servicios de apoyo a las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que atienda a las necesidades de la sociedad, contribuir a la coordinación, así mismo administrar de manera eficiente los recursos del Ministerio de Trabajo y previsión Social, en relación a los recursos humanos, financieros, administrativos e informáticos.

### **5.2. Funciones de la Secretaría General**

*Las funciones de la Secretaría General son organizar el trabajo Secretarial de la Inspección Transmitir a los Inspectores, personal a su cargo y jefes de departamento, las instrucciones que emanen al despacho de la Inspección General de Trabajo, elaborar correspondencia y transcribir informes y resoluciones elaborados por el despacho de la Inspección General de Trabajo, recibir y coordinar comunicaciones telefónicas de orden laboral.*

Además de lo anteriormente descrito registrar actividades y anunciar horario de reuniones de trabajo, manejar las llamadas, telefónicas, comunicación vía fax, internet y correo no electrónico. Atender solicitudes de entrevista, manejar correspondencia y resolver los expedientes pasando a los Despachos respectivos para firmas, manejo de agenda de actividades de los despachos en coordinación con el personal de los mismos, apoyar actividades de recepción, velar por el orden y

---

<sup>43</sup> *Ibid.* Pág. 4.



presentación de la oficina de la Inspección General Trabajo, corregir anomalías del personal a su cargo haciendo los apercibimientos necesarios.

### **3.5.3. Actividades de la Secretaría General**

Son actividades de la Secretaría General recibir y trasladar expedientes con base los asuntos planteados o solicitados, con instrucciones convocar a sesiones de trabajo a jefes y delegados regionales de la Inspección, apoyar al Inspector General y Subinspectores Generales en sesiones de trabajo de la Inspección.

También ingresa, registra y evacua expedientes de la Inspección, así como ordena la tramitación de los mismos, mantiene control de todos los expedientes en trámite mediante computadora, ordena los dictados así como el trabajo mecanográfico, anota en libro de registro las actividades que el Inspector General le instruya, anuncia preventivamente las actividades a los funcionarios.

Además de lo anterior debe informar al Inspector General y Subinspectores Generales de las comunicaciones, y audiencias o sesiones, inmediatamente se reciban, ordena los archivos de correspondencia y expedientes y adjudicaciones, margina y archiva copias de documentos evacuados, y/o originales de documentos recibidos, ordena el registro de llamadas telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico, certifica los documentos que así se soliciten.

### **3.6. Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales**

“Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección

General de Trabajo. En cuanto a la Misión y visión de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas se encuentra; a) Misión: elaborar resoluciones jurídicas laborales solicitadas, en el área metropolitana. b) Visión: Apoyar eficientemente a la Inspección General de Trabajo, a manera de atender con responsabilidad, las solicitudes de los usuarios.”<sup>44</sup>

Estas consultas laborales y opiniones jurídicas, se tienen que llevar a cabo por un profesional especializado en materia laboral, porque consiste en un asesoramiento de una determinada situación en concreto, en la cual puede darse una respuesta de inmediato o por otro lado dependiendo de la situación puede darse una opinión por escrito teniendo como base lo declarado por el trabajador que consulta.

### **3.6.1. Objetivo de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas**

Los objetivos de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas son realizar resoluciones y opinar sobre asuntos laborales con equidad y prontitud, a manera de proteger los derechos sociales productivos de los trabajadores.

### **3.6.2. Funciones de la sección de consultas laborales y opiniones jurídicas.**

Una de las funciones primordiales es elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales que hacen los usuarios, además elaborar proyectos o soluciones, sobre resoluciones jurídicas laborales y otras funciones que le asigne el Inspector General de Trabajo.

---

<sup>44</sup> *Ibid.* Pág. 5.



### **3.6.3. Actividades de la sección de consultas y opiniones laborales**

Está sección de consultas y opiniones laborales lee e investiga sobre expedientes e interpreta imparcialmente los problemas, consulta la base legal, para razonar y plantear criterio jurídico, define planteamiento de la solución del problema, elabora resoluciones de solución al problema.

### **3.7. Sección de visitaduría laboral**

Se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

#### **3.7.1. Misión y visión de la sección de visitaduría laboral**

La misión encomendada es velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresa productiva y centros de trabajo. En cuanto a la visión de esta sección de visitaduría laboral es promover, la eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la verificación laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.

#### **3.7.2. Objetivo de la sección de visitaduría laboral**

Velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social en las empresas.

### **3.8. Inspector laboral o de visitaduría laboral**

Puesto de trabajo de orden Técnico Profesional en la rama jurídica, laboral y previsión social, los inspectores deben acreditar conocimientos adecuados para el cumplimiento de la función inspectora en materia laboral y de previsión social, no deben tener interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia, tienen que guardar absoluta reserva de las denuncias y quejas que reciba.

#### **3.8.1. Funciones del inspector laboral o visitaduría laboral**

Realizar visitas de verificación laboral o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la Superioridad, velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas, formulación de prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión, además las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos y otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.

#### **3.8.2. Actividades del inspector laboral o visitaduría laboral**

Esta sección programa actividades de visita con base al programa general de verificación laboral, realiza visitas de verificación o revisión en centros de trabajo las cuales pueden ser a petición de parte o de inspecciones de oficio, además vela por la aplicación correcta de las leyes laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas, presenta prevenciones sobre faltas laborales y de previsión social, las actividades que permitan cumplir con las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos. También elabora informes para la Inspección General de Trabajo de los resultados de verificación, da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o





## **CAPÍTULO I V**

### **4. Integración de una sección de denuncias en línea en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de un acuerdo ministerial**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el auxilio de la Inspección General de Trabajo y la Sección de Visitaduría, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo, derivada a esto su función principal es salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores.

Lo que sucede en realidad, es que por falta de recursos humanos, económicos y materiales, no se cumple con las funciones encargadas a este órgano, ya que este es el encargado de tomar denuncias que pueden ser presentadas personalmente o vía telefónica, el problema es que existen diversos motivos por los cuales los trabajadores no pueden recurrir personalmente a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo, por lo que el siguiente capítulo se desarrolla un solución para dicho problema.

#### **4.1. Tramite actual de denuncias en forma personal y vía telefónica**

“El Ministerio de Trabajo y Previsión social cuanta con dos formas para recibir denuncias o consultas, una es por medio telefónico y la otra de forma personal. Está integrada por inspectores de trabajo cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan, de allí precisamente su nombre, a excepción los casos de las trabajadoras domésticas que mediante audiencias son atendidas en las instalaciones de la sección.



Los Inspectores de Trabajo en esta Sección permanecen de 9:00 a 10:00 horas, de lunes a viernes, para atender a los usuarios de los casos que se les asignan. La otra parte de su tiempo la ocupan visitando empresas. Los Inspectores de Trabajo de esta sección visitan las empresas, ya sea porque existe una denuncia de una persona que se ha identificado plenamente o bien por denuncia en forma anónima, en virtud de las cuestiones siguientes:

- Se denunció vía telefónica
- Se denunció en forma personal
- Se ordenó por el Despacho
- Se programó mediante inspección de oficio

Las funciones que realizan los Inspectores de Trabajo están fundamentadas básicamente en lo que para el efecto regulan la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo en los artículos 281 y 61 inciso f, Convenios Internacionales de Trabajo No. 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>46</sup>

Este horario limitado por parte de la Inspección General de Trabajo, vulnera las garantías mínimas de los trabajadores, por lo que uno de los objetivos de esta investigación es que se amplíe el tiempo para plantear una denuncia, que se pueda

---

<sup>46</sup> **Denuncias en la página del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,**  
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/155-manual-de-organizaci%C3%B3n-inspecci%C3%B3n-general-de-trabajo.html?showall=&limitstart=> Pág. 1. (Consulta 20 de marzo 2017)



realizar sin ningún límite de tiempo y que esté disponible para los usuarios en todo momento, contando con un procedimiento en línea, entendiéndose una sección de denuncias en la plataforma digital de la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **4.2. Casos que atiende la sección de visitaduría**

Los casos que atiende la sección de visitaduría son de trabajadores que están laborando y el fin primordial es que continúen laborando, pero que por varias razones tienen algún problema en la empresa.

a) Los casos particulares que atienden son:

- Despido de mujeres en estado de embarazo.
  
- Despido de mujeres en período de lactancia, en estos casos la función principal del Inspector de Trabajo es establecer la legalidad del despido y de no ser así, regresar a la trabajadora a su mismo puesto de trabajo, con sus mismos derechos y obligaciones.

b) Los casos especiales que atienden son:

- Pago de prestaciones post-mortem
  
- Notificar denuncia y proyectos de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo
  
- Recuento en casos de Huelga
  
- Verificar la capacitación en caso de Permisos de extranjeros



- Notificación de despido indirecto
- Inspecciones de oficio

Múltiples son las denuncias que pueden ser presentadas y son atendidas por los Inspectores de Trabajo de esta Sección, cada caso tiene un fundamento legal.

#### **4.3. Horario de consultas**

La Sección de Visitaduría atiende las consultas que se planeen en forma personal en el área de consultas, así como vía telefónica, se tienen asignados de lunes a viernes de 9:00 a 17:00 horas, Inspectores de Trabajo de turno y permanentes, quien debe atender toda clase de consultas que se planteen por trabajadores o patronos. En caso de emergencias que por la naturaleza del conflicto deba ser atendido de inmediato, es asignado al Inspector de Trabajo de turno para que se atienda el mismo día.

#### **4.4. Procedimiento general de consulta o denuncia personal**

Un trabajador, o cualquier persona, que tenga dudas sobre algún derecho laboral, deberán presentarse a la sección de consultas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y plantearla al Inspector de Trabajo de turno. Si de la consulta personal hecha, el trabajador decide presentar una denuncia, el Inspector de trabajo de turno procederá a llenar una boleta de adjudicación, la cual contiene todos los datos del trabajador que denuncia si así lo desea y los datos de la empresa, si la presenta en forma anónima veremos más adelante el procedimiento.

Posteriormente la boleta se entrega al trabajador para que la traslade al adjudicador, quien por medio de un libro de control de adjudicaciones y en el orden, designará al Inspector de Trabajo que atenderá el caso. Al trabajador se le entrega una copia de la denuncia con el número de adjudicación, nombre del Inspector, se le indica que deberá seguir laborando y que espere la visita del Inspector a la empresa. En el caso de despidos en estado de embarazo, período de lactancia o suspensiones, los trabajadores pueden entrevistarse al día siguiente con el Inspector a cargo de 9:00 a 10:00 de la mañana.

Continuando con el procedimiento el Inspector de Trabajo visita la empresa y pide que se le llame al trabajador denunciante para tratar el asunto, se fija un plazo si el caso lo amerita para que la empresa se ajuste a lo que señala la ley.

- Si la empresa cumple con lo que el Inspector de Trabajo previno, se envía a la supervisión para su revisión y posterior archivo.
- Si la empresa no cumple se otorgan 5 días para que por escrito se pronuncie respecto del incumplimiento, y con su contestación o sin ella, se remite al Inspector General de Trabajo para que se aplique la sanción que en derecho corresponda. El trabajador cuando la empresa no cumple puede acudir a la vía Judicial para hacer la reclamación correspondiente.

#### **4.5. Denuncia anónima**

Este tipo de denuncia puede presentarse en forma personal pero sin proporcionar los datos del trabajador que denuncia, puede presentarse en forma telefónica, indicando únicamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia, estas denuncias se trasladan todos los días al despacho del Inspector General de Trabajo



para que autorice la inspección, que regularmente es una inspección de oficio, es decir que el Inspector de Trabajo deberá solicitar todos los documentos laborales que la empresa está obligada a tener y presentar cuando le sean requeridos. Incluye esta inspección la revisión de las instalaciones de las empresas para establecer si cumplen con medidas de higiene y seguridad en las áreas de trabajo.

- Si se cumple con la ley se traslada a la supervisión para revisión y posterior archivo.
- Si no cumplen después del plazo fijado, se da audiencia para que se pronuncie por escrito, el patrono y se envían para que se les imponga la sanción correspondiente.

Tomando en cuenta que cualquier persona puede denunciar a una empresa, si tiene conocimiento que en la misma no se cumple con la ley, no debemos olvidar que una empresa puede ser visitada y sancionada tantas veces como denuncias se presenten y no se cumpla con lo requerido.

#### **4.6. Planteamiento del problema**

Dentro de los problemas que tiene el Estado de Guatemala, es el bajo presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a esta falta de presupuesto se vulneran las garantías mínimas de los trabajadores, por falta de recursos humanos, económicos y materiales. Los derechos y garantías de los trabajadores son lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.



El problema planteado está enfocado en un punto de vista jurídico y social, en cuanto a su perspectiva jurídica, tiene su base en la Constitución Política de la República de Guatemala, como el máximo protector de derechos y garantías mínimas, hacia los trabajadores, así como también Convenios ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social. En cuanto su enfoque social, al momento que los trabajadores desean manifestar su inconformidad en el área de trabajo, por alguna razón o vulneración de sus derechos mínimos como trabajador, las leyes de trabajo lo protege y lo asisten.

Como se mencionó anteriormente en la Inspección General de Trabajo, se puede denunciar o consultar de diferentes formas; a) denuncia vía telefónica, b) denuncia en forma personal, c) denuncia anónima, pero hay que tomar en cuenta que los inspectores de trabajo solo atienden en determinado horario de 9:00 a 10:00 horas, de lunes a viernes, y el resto del horario lo ocupan visitando las empresas. En el caso de la sección de visitaduría atiende consultas en horario de 9:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes, por inspectores de trabajo de turno y permanentes quienes deben atender toda clase de consultas que se planteen por trabajadores o patronos.

Este horario limitado por parte de la Inspección vulnera las garantías mínimas de los trabajadores, por lo cual es necesario la implementación o integración de una sección de denuncias en la plataforma de la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión social, sin que cuente con un límite de horario, pudiendo recibirse dichas denuncias las veinticuatro horas.

En la página del Ministerio de Trabajo y Previsión social se publicó que, con la participación de los Ministerios de Relaciones Exteriores, Economía, Trabajo y



Previsión Social, Finanzas y SEGEPLAN, se realizó el Foro Sobre Presupuesto Abierto 2017 en el salón Banderas, del Palacio Nacional de la Cultura, con la presencia de representantes de diversos sectores del país.

Durante el foro la Ministra de Trabajo Aura Leticia Teleguario indicó “que el Ministerio de Trabajo es el de menor presupuesto a nivel gobierno, considerando que de los 635 millones de su presupuesto en el año 2106, 500 van al programa adulto mayor, lo que reduce las posibilidades de trabajar en otras líneas. 751.99 millones de quetzales es los que solicitó la Ministra de Trabajo y Previsión Social, de presupuesto para este año 2017 al Ministerio de Finanzas Públicas, un incremento de 116.5 millones de quetzales en comparación al año anterior, presupuesto de 635.

De esta cuenta se demuestra que la Inspección General de Trabajo, no cumple con su objetivo de velar por el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo, además no evacua todas las consultas que recibe como dependencia del Ministerio de trabajo, por parte de trabajadores y empleadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales, ya que cuenta con un limitado presupuesto y los recursos humanos y materiales son escasos.

Con facilidad se muestra que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de los ministerios abandonados por parte del Estado, por el bajo presupuesto que recibe, por las carencias materiales y humanas con las que cuenta, y la poca facilidad que tienen los trabajadores para reportar denuncias, cuando se le vulneran sus derechos.



En cuanto a la integración de una sección de denuncias en línea en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se hace la siguiente comparación con otros gobiernos.

#### **4.7. Derecho comparado**

El derecho comparado suele ser calificado como una disciplina o método de estudio del derecho que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos planteados. Con el cual indicaremos las características de las instituciones o figuras jurídicas de otros ordenamientos con el fin de profundizar el conocimiento y la comparación de denuncias en el derecho laboral.

##### **4.7.1. Chile**

“La Dirección General del Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Trabajo, referente a denuncias y reclamos en línea, tiene una herramienta mediante la cual un trabajador o una trabajadora pueden formular una denuncia o un reclamo a través del sitio web de la Dirección del Trabajo. Este procedimiento consiste en el ingreso de una denuncia o un reclamo por medio del sitio web de la Dirección del Trabajo. Esta alternativa de solución tiene un manejo absoluto en línea, estableciéndose una relación virtual entre un fiscalizador en línea, el denunciante y el empleador.

Los empleadores que se acogen a este sistema en línea pueden solucionar su problema corrigiendo las eventuales faltas a la normativa laboral, sin recibir multa. Esta fórmula permite una mayor cobertura en el sistema de denuncia y conciliación; y lo que busca es que: a) se ordenen los procesos; b) Se disminuyen los tiempos de



espera, y c) Se instala una cultura de difusión de la normativa laboral y de fomento al diálogo entre empleador y trabajador.

Este sistema administrativo está dirigido a trabajadores en general, los cuales deben tener como requisitos:

- Para interponer una denuncia en línea el usuario trabajador debe tener su relación laboral vigente.
- Para interponer un reclamo en línea la relación laboral del usuario trabajador debe haber concluido.

En cuanto a documentos requeridos, los que sean solicitados durante el proceso y puedan ser entregados virtualmente. Este trámite se realiza, En la opción Denuncias y Reclamos en línea del sitio web institucional, de la Dirección de Trabajo, [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl). Opción en la sección de Tramite En Línea. El tiempo de realización, el plazo máximo del proceso es de 10 días hábiles, no tiene costo y el resultado de la resolución de un reclamo o denuncia es íntegramente en línea.

Se debe tomar en cuenta las siguientes observaciones;

- No existe resguardo de la identidad del trabajador.
- La denuncia o reclamo que se interpone debe ser personal; es decir, los casos que el interesado denuncia deben ser para solucionar su problema.
- Si existiesen otras situaciones parecidas en su empresa, el procedimiento correcto es que cada uno de los afectados interponga una denuncia en línea.



- Las materias que se tratan en esta vía son acotadas. Para resolver los conflictos, los fiscalizadores necesitan medios de verificación que sean entregables virtualmente.
- Si su caso no corresponde a ninguna de las materias expuestas, lo aconsejable es interponer la denuncia directamente en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Los casos presentados pueden no ser procedentes en las siguientes situaciones:

- Casos que no corresponden a las materias en línea. Pero que sí pueden ser vistas y analizadas en las oficinas respectivas de las Inspecciones del Trabajo.
- Por ser texto inadecuado. Los casos se clasifican de esta forma cuando los textos ingresados como denuncia o reclamo son incoherentes en su redacción.
- Por ser consulta laboral. Los casos se clasifican de esta forma cuando el interesado, en vez de realizar una denuncia laboral, está haciendo una consulta, por lo cual se le deriva al sistema de consultas.
- Por ser una consulta relacionada con Transparencia. Los casos se clasifican de esta forma cuando el interesado está haciendo una consulta relacionada con el sistema de transparencia y no una denuncia laboral, razón por la cual será derivado al sistema correspondiente.<sup>47</sup>

“Inspección del Trabajo en Línea: ITEL, es una plataforma web de la Dirección del Trabajo que provee una gama de servicios que ofrecen las inspecciones,

---

<sup>47</sup> Dirección General de Trabajo <http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-97379.html> (Consulta 24 de marzo 2017)



completamente vía internet, generando un modelo con visión de futuro que permite tener un enfoque completo en los usuarios, trabajadores, empleadores, dirigentes sindicales, entre otros, a través de los productos que componen actualmente la Inspección del Trabajo en Línea, tales como, Denuncia y reclamo en línea, Auto diagnóstico para el cumplimiento de la normativa laboral y trámites en línea.”<sup>48</sup>

Lo que aporta a esta investigación lo descrito anteriormente, es que el Gobierno de Chile, utiliza una herramienta digital a favor de los trabajadores, en donde se receptan las denuncias de los usuarios respecto a la reclamación de algún derecho laboral que se le esté violentando, para lo cual está herramienta es un medio que garantiza los derechos de los trabajadores ya que el buzón virtual le da una mayor cobertura a las denuncias laborales, sin límites de tiempo, dando soluciones alternativas a los usuarios para que no arriesguen su relación laboral.

#### **4.7.2. Perú**

“Las denuncias en línea en el gobierno de Perú, es un Sistema de Denuncias en Línea del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de mejorar la calidad de atención al ciudadano y la gestión administrativa de las denuncias y reclamos que éstos interpongan, así como para fomentar la cultura de probidad y ética, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social cuenta con el Sistema de Denuncias en Línea.

Este procedimiento consiste en el ingreso de una denuncia o un reclamo por medio del sitio web convirtiéndose en una alternativa de solución y estableciéndose a la vez una relación virtual entre un fiscalizador en línea, el denunciante y el empleador.

---

<sup>48</sup> **Inspección del Trabajo en Línea, ITEL, Gobierno de Chile**, <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-98509.html> (Consulta 24 de marzo de 2017)



Los empleadores que se acogen a este sistema en línea pueden solucionar su problema corrigiendo las eventuales faltas a la normativa laboral, sin recibir multa.

Esta fórmula permite una mayor cobertura en el sistema de denuncia y conciliación; se ordenan los procesos; se disminuyen los tiempos de espera, y se instala una cultura de difusión de la normativa laboral y de fomento al diálogo entre empleador y trabajador, igualmente mencionados anteriormente en el gobierno de Chile. Está dirigido a trabajadores en general, sin duda una forma de ofrecer la mejor forma de garantizar una mejor calidad en la gestión administrativa así como cuando se promulgó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú.

Para realizar las Denuncias en Línea y saber el estado a través de internet, se necesita estar registrado, y contar con un usuario una contraseña para acceder a este sistema. El acceso es completamente gratuito y deberá registrar sus datos de identificación. Se recuerda que toda información será corroborada antes de proceder una denuncia, por lo que se deberá consignar sus datos verdaderos. El servicio, por el momento, se encuentra disponible solamente para Lima.

Antes de Proceder con el registro, se debe validar el Documento Nacional de Identificación, para ello se deberá consignar el número para luego presionar el botón "Validar Documento Nacional de Identificación.", además de colocar Los Nombres y Apellidos, Dirección, Departamento, Provincia, Distrito, Teléfono, Correo electrónico e ingresar el Código que se visualiza en el portal.

En el país de Perú, es considerada una denuncia como actos u omisiones atribuibles a servidores públicos, contrarios a la Ley del Código de Ética y al Código de Ética



del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. No se considera denuncia dentro de este ámbito:

- Los supuestos o casos regulados por la Directiva No. 006-2011-CG/GSND, Directiva "Sistema Nacional de Atención de Denuncias", aprobada por Resolución de Contraloría No. 184-2011-CG.
- Las quejas originadas dentro de un procedimiento administrativo reguladas por el artículo 158 de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Las quejas o denuncias reguladas por normas especiales.
- Las Denuncias en Línea se materializan mediante la presentación escrita o virtual del Formato 1 debidamente llenado y siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el numeral 5.6. de la Directiva General No. 006-2012-MTPE/4.<sup>49</sup>

De igual manera que el Gobierno de Chile, el Gobierno de Perú implemento el sistema de denuncias en línea en la página web de la Dirección General de Trabajo, esto demuestra que son plataformas modernas son sistemas administrativos que están dirigidos a los trabajadores en general, que busca básicamente disminuir los tiempos de espera y que los usuarios no se estén desplazando de un lugar a otro, si no que desde un dispositivo móvil o una computadora, puedan realizar su denuncia.

---

<sup>49</sup> Perú. Equipo Pymex S denuncias, Ministerio de Trabajo, MINTRA, Sistema de Denuncias en Línea <https://pymex.pe/noticias/peru/conoce-el-sistema-de-denuncias-en-linea-del-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo>. (Consulta 24 de marzo de 2017)



#### **4.8. Procedimiento de creación de Acuerdo Ministerial de Trabajo**

La ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, le otorga funciones a los diferentes ministerios para que a través de las unidades especiales de ejecución, establecidas en el Artículo 25 de dicha ley, puedan “por medio de acuerdo ministerial, los ministros podrán crear y suprimir Unidades Especiales de Ejecución, las cuales les estarán adscritas y responderán ante su autoridad. En el acuerdo de creación se establecerán los recursos materiales, humanos y financieros de los cuales dispondrán para el descargo de sus funciones.

Las Unidades Especiales de Ejecución podrán llevar a cabo los planes, programas y proyectos específicos, adecuándose a las necesidades de funcionamiento de la organización ministerial. Serán dependencias de carácter temporal, cuya duración se establecerá en el acuerdo de creación y se circunscribirá al periodo de tiempo que tome la ejecución de los planes, programas o proyectos para los que fueron creadas.”

La creación de un acuerdo ministerial en el Ministerio de Trabajo y Previsión social está a cargo de la “Secretaría General, la cual tiene las atribuciones para la elaboración de proyectos de acuerdos y resoluciones Ministeriales, conforme a lineamientos emitidos por el Despacho Ministerial, cumpliendo con todo el procedimiento legal que a cada caso corresponda. Con ayuda de las Funciones de Apoyo Técnico, la Secretaría General tiene relación con la Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística y la Dirección de Sistemas de Información.

La Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística, asesora a las unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en todo lo relacionado con sistemas y procesos de planificación, en el marco de políticas y programas del Gobierno,



orienta el diseño y desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio, así también asesora y apoya la elaboración, seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos incluyendo el Plan Operativo Anual, para el efecto deberá mantener estrecha comunicación con las instancias administrativas del Ministerio.

La Dirección de Sistemas de Información, analiza, diseña e implementa los sistemas de información necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme a los requerimientos planteados por la autoridad superior y las distintas unidades del Ministerio, asesora y da soporte técnico a los usuarios en el uso y aprovechamiento de la informática y otros adelantos tecnológicos pertinentes, así como de implementar y mantener la seguridad de los sistemas de información, así como poner en práctica aplicaciones de informática en las diferentes dependencias del Ministerio, congruentes con las actividades que desempeñan.

#### **4.9. Modelo de Acuerdo Ministerial de Trabajo y Previsión Social**

*Acuerdo Ministerial 05-2017.*

**ACUERDO MINISTERIAL No. 05-2017**

Guatemala, Mayo del 2017

**EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**CONSIDERANDO:**

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de formular la política laboral del país y dispondrá, por medio de Acuerdos Ministeriales, la organización interna de los órganos establecidos en su reglamento.



#### CONSIDERANDO:

Que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio y pueden intervenir en todas las dificultades y conflictos de que tengan noticia

#### CONSIDERANDO:

Que dentro de los problemas que tiene el Estado de Guatemala, debido a la falta de mecanismos que apoyen y fortalezcan las garantías mínimas de los trabajadores, deben aumentarse los recursos humanos, económicos y materiales.

#### CONSIDERANDO:

Que por medio del Acuerdo Ministerial a la Inspección General de Trabajo, se le permitirá implementar un sistema para recibir denuncias laborales de forma en línea, a través de su página web. La norma tiene el objetivo de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran vulnerados y que por motivos diversos no pueden recurrir personalmente a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo. Además de esta forma se le dará al usuario una herramienta adicional, complementando las denuncias realizadas por vía telefónica, también se realizará inspecciones laborales de oficio.

#### POR TANTO:

Este Ministerio, con base en lo considerado y lo preceptuado en los Artículos 101 al 103 y 193 al 194 de la Constitución Política de Guatemala; Artículo del Código de Trabajo; Artículo 25 de la Ley del Organismo Ejecutivo (Dto. 114-97 del Congreso de



la República); Manual y Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**ACUERDA:**

Artículo 1º. Se crea la sección de "Denuncias en Línea, en la Página del Ministerio de Trabajo y Previsión Social", como una dependencia de la Inspección General de Trabajo.

Artículo 2º. Que todos los trabajadores sin discriminación alguna, pueden formular una denuncia o un reclamo a través de la página web, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 3º. El trabajador y el Inspector General de Trabajo, establecerán una relación virtual, esta fórmula permitirá una mayor cobertura en el sistema de denuncia y conciliación, además se ordenaran los procesos de denuncia y se disminuirán los tiempos de espera.

Artículo 4º. El servicio que prestara la sección de denuncias en línea, es totalmente gratuito, no podrá hacerse cobros al trabajador que presente su denuncia en línea.

Artículo 5º. La sección de denuncias en línea funcionara con el personal siguiente:

- a) Inspectores de Trabajo;
- b) visitadores laborales;



c) El personal administrativo que sea necesario.

Artículo 6º. Los trabajadores que deseen realizar alguna denuncia en línea necesitan contar con un usuario y contraseña.

a) Registrar el Código Único de Identificación -CUI-, contenido en el Documento Personal de Identificación –DPI-

b) Nombre y apellido completo.

c) País

d) Departamento

e) Municipio

f) Región

g) Correo electrónico, y

h) Denuncia

Artículo 7º. Este sistema administrativo está dirigido a trabajadores en general, los cuales deben tener como requisitos:

a) Para interponer una denuncia en línea el usuario trabajador debe tener su relación laboral vigente.



b) Para interponer un reclamo en línea la relación laboral del usuario trabajador debe haber concluido.

Artículo 8 °. Transitorio: En cuanto se hagan los nombramientos específicos para cubrir los puestos de la Sección de Denuncias en Línea, el Inspector General de Trabajo queda facultado para iniciar actividades con el personal de su dependencia que estime conveniente.

Artículo 9°. El presente Acuerdo cobra vigencia inmediatamente y deberá publicarse en el Diario Oficial.

## COMUNÍQUESE

Esta sección de denuncias en línea, lo que busca es evitar el desplazamiento o movilización de los trabajadores, que se evite el abandono de sus labores ya que desde sus puestos de trabajo pueden realizar las denuncias desde un dispositivo móvil o una computadora, protege los derechos laborales de los trabajadores más desposeídos, principalmente de aquellos derechos relacionados con las garantías mínimas que tiene el trabajador al finalizar su relación laboral con su patrono; pues muchos de estos trabajadores por ser de escasos recursos económicos no podrían moverse de un lugar a otro y si no cuentan con la información necesaria de las ubicaciones de las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que están divididas por regiones.



#### **4.10. Ventajas y desventajas sobre la sección de denuncias en la página web, del Ministerio de Trabajo y Previsión social**

En la actualidad existen dos vías para que un trabajador pueda denunciar ante la Inspección General de Trabajo, la existencia de una denuncia laboral: de forma personal o bien vía telefónica, la tercera opción que se estaría planteando es una sección de denuncias en la Página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- a. Una de las ventajas de esta sección de denuncias es que permite que todo aquel conocedor de algún incumplimiento de la normativa de trabajo y previsión social, puede ponerlo a conocimiento de la Inspección General de Trabajo, a través de un formulario en internet, sin necesidad de aportar ningún tipo de dato de identificación, es decir, de forma absolutamente anónima, cuando así lo considere o identificarse plenamente, cuando considere que su relación laboral está siendo vulnerada, y así poder iniciar un proceso de conciliación.

La verdadera ventaja de la sección de denuncias en línea, por lo tanto, es que es totalmente anónimo, es decir, en ningún momento se tiene constancia de quién es la persona que hace la denuncia, ya que no hay que aportar ningún dato de identificación. Cuando se recibe en el buzón de las denuncias en línea, una denuncia, se analiza y se clasificara por categorías, para que posteriormente éstas se distribuyen provincialmente y se envíen a cada Inspección para que el Inspector lleve a cabo las comprobaciones correspondientes y determine la procedencia o no de una actuación inspectora en el área de trabajo.

Si se determina el inicio de actividad inspectora se incluirá en la programación siguiente del inspector, si no, se obtiene la información adecuada por falta de



datos o problemas de comunicación la denuncia se debe archivar, por carecer completamente de fundamento.

Las ventajas sobre la sección de denuncias en línea, para los trabajadores es que tendrá:

- Menor inversión en tiempo.
  - Ahorro de dinero.
  - En todo momento y en todo lugar.
  - Sin límite de horarios.
  - Reducción de tiempos y eventualidades.
- b. Las desventajas en este proceso está quizá existan inconvenientes en la sección de denuncias en línea en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y es que una vez enviados los datos de la denuncia, queda a decisión de la administración si inicia o no un procedimiento investigador. Esta sección de denuncias es un sistema relativamente nuevo, en materia laboral guatemalteca, en contraposición de otros gobiernos que ya lo tienen en funcionamiento, y algunas entidades que en el Estado de Guatemala pues ya lo han puesto en marcha, como la Policía Nacional Civil, el Ministerio Público y la Superintendencia de Administración Tributaria. Su creación no estaría exenta de críticas por parte de algunos sindicatos y partidos políticos.



Las desventajas sobre la sección de denuncias en línea, para los trabajadores es que tendrá

- Dependencia de internet.
- No todos son capaces de virtualizar.
- Dificultades de comunicación.
- Baja personalización.
- Dificultades para controlar y coordinar.





## **CONCLUSION DISCURSIVA**

Los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, el 181 y 129 promueven el desarrollo al sistema de la Inspección General de Trabajo en Guatemala, fomentando la ayuda técnica y profesional a los trabajadores a quienes se les ha vulnerado algún derecho, coincidiendo en que se deben garantizar los derechos mínimos de los trabajadores establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras disposiciones legales.

El Gobierno de Guatemala no debe dejar en el olvido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sino que debe de incrementar el presupuesto a dicho ministerio, para que este pueda cumplir con el objetivo de velar, proteger y resguardar los derechos de los trabajadores. Además debe implementar nuevos programas y planes estratégicos, que estén dirigidos a mejorar la Inspección General del Trabajo, con el compromiso de que se le dará buen uso, y se mejorarán los recursos materiales y humanos para dicha institución.

Determinar por parte de las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, la importancia de la integración de una sección de denuncias en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de un acuerdo ministerial, debido al crecimiento constante de usuarios en las plataformas digitales, que ha hecho que la difusión de los contenidos tenga mayor alcance y pueden ser utilizados por los habitantes de la república y asimismo evitar el desplazamiento y movilización de los trabajadores y no abandonar su área de trabajo.





## BIBLIOGRAFÍA

**CABANELLAS, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual,**  
Argentina, (s.e.), Ed., Heliasta, 1998.

**CALDERÓN M. Hugo H. Derecho administrativo, parte especial,** Guatemala, 5ta  
Ed., Litografía Orion, 2013.

**ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando, Derecho laboral I,** Guatemala, (s.e.), Ed.  
Universitaria, 2002.

**Denuncias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,**  
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/155-manual-deorganizaci%C3%B3n-inspecci%C3%B3n-general-de-trabajo.html?showall=&limitstart=>. Guatemala.  
(s.f.) (Consulta 20 de marzo 2017).

**Dirección General de Trabajo, gobierno de Chile**  
<http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-97379.html>. Chile. (s.f.)  
(Consulta 24 de marzo 2017).

**Equipo Pymex S denuncias, Ministerio de Trabajo, MINTRA, sistema de denuncias en línea.** <https://pymex.pe/noticias/peru/conoce-el-sistema-de-denuncias-en-linea-del-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo>. Perú.  
(s.f.) (Consulta 24 de marzo de 2017).

**Funciones y servicios,** <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=&limitstart=>. Guatemala. (s.f.) (Consulta 9 de marzo 2017).

**Historia del Ministerio de trabajo y Previsión Social,**  
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html>. Guatemala. (s.f.) (Consulta 7 de marzo 2017).



**Inspección del trabajo en línea, ITEL, gobierno de Chile,**

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-98509.html>. Chile. (s.f.) (Consulta 24 de marzo de 2017).

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/131-misi%C3%B3n-visi%C3%B3n.html>. Guatemala. (s.f.) (Consulta 7 de marzo 2017).

**MENJIVAR, Guillermo, Apuntes de derecho individual sustantivo de trabajo.**

Guatemala, (S.I.i.), (s.e.), (s.f.)

**Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/134-obligaciones.html>. Guatemala. (s.f.) (Consulta 8 de marzo de 2017).

**OSSORIO, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales,**

Argentina, Buenos Aires, (s.e.) Edi. Heliasta, 1987.

**Red Universitaria, derecho de trabajo I**

[http://redusacunoc.tripod.com/DEL\\_TRABAJO.html#\\_ftn1](http://redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html#_ftn1). Guatemala. (s.f.) (consulta 6 de marzo de 2017)

**RODRÍGUEZ VELÁSQUEZ, Karla Andrea, Análisis de los convenios prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala en relación a su aplicabilidad, cumplimiento y observancia conjuntamente con las normas de carácter nacional en materia de trabajo.** Guatemala, 2013.

**VILLAGRAN 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, 2006.



**TIPAN VERA, Nancy Aracely, Permisos justificados con cargo a vacaciones del trabajador.** Ecuador, 2013.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo, Decreto Ley No. 1441, 1961** Rubén Flores Avendaño, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

**Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No. 114-97, Congreso de la República de Guatemala, 1997.**

**Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003. Guatemala, 29 de abril 2003**

**Manual de Organización del Sector Público, Presidencia de la República de Guatemala, Oficina Nacional de Servicio Civil.**

**Convenio Sobre la Inspección de Trabajo. Convención Internacional de Trabajo, Convenio número 81, 1952.**

**Convenio Sobre la Inspección del Trabajo, Agricultura, Convención Internacional de Trabajo, Convenio número 129, 1969.**