

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

**LIMITACIONES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO QUE ENFRENTAN LOS
INSPECTORES GENERALES DE TRABAJO AL SANCIONAR LAS FALTAS DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

JOSÉ LUIS HERRERA CAMBRANES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2018

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

**LIMITACIONES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO QUE ENFRENTAN LOS
INSPECTORES GENERALES DE TRABAJO AL SANCIONAR LAS FALTAS DE
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ LUIS HERRERA CAMBRANES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2018

**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: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

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: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Muñoz

Vocal: Licda. María Esperanza Abac

Secretario: Lic. Gerardo Prado Ayau

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Heber Donanin Aguilera Toledo

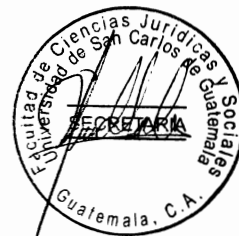
Vocal: Lic. Ronald David Ortiz Orantes

Secretaria: Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva

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

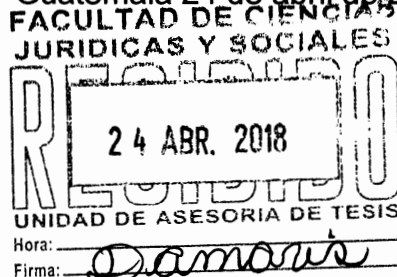


Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Abogado y Notario
Dirección: Sexta avenida 9-72 zona1.
Ciudad de Guatemala, Guatemala.



Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala 24 de abril de 2018.



Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, en cumplimiento de la resolución de ese decanato, procedí asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller **JOSÉ LUIS HERRERA CAMBRANES**, con número de carné **201014360**, quien elaboró el trabajo de tesis titulado: **LIMITACIONES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO QUE ENFRENTAN LOS INSPECTORES GENERALES DE TRABAJO AL SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**. Derivado del asesoramiento, se arriba a las siguientes conclusiones:

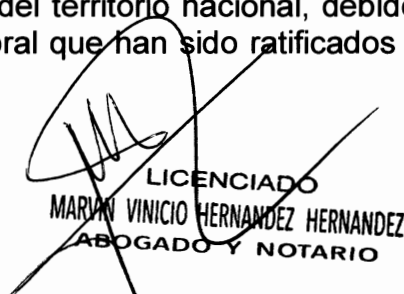
I. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: El asesorado efectuó una investigación seria y consiente, sobre un tema importante que constituye una problemática, social, legal y actual, apegado a la realidad.

II. METODOLOGÍA Y TECNICAS UTILIZADAS: El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, históricos, científicos y deductivos, sustentados en técnicas bibliográficas y documentales.

III. REDACCIÓN: En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido.

IV. CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA: En la tesis se investigó el tema: limitaciones de carácter administrativo que enfrenta la Inspección General de Trabajo para sancionar las faltas de trabajo y previsión social y la misma demuestra que es posible llegar a tener una Inspección General de Trabajo eficiente si se cumplen todas las facultades para las que fue creada.

V. CONCLUSIÓN DISCURSIVA: El resultado de la investigación es evidenciar las limitaciones de carácter administrativo como es el caso de una legislación inadecuada, debido a la falta de cumplimiento dentro de la normativa laboral guatemalteca, ya que, de esta manera se violentan los derechos que deben ser de observancia obligatoria dentro del territorio nacional, debido a que, los convenios internacionales en materia laboral que han sido ratificados por Guatemala no son aplicados de manera eficiente.


LICENCIADO
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Abogado y Notario
Dirección: Sexta avenida 9-72 zona1.
Ciudad de Guatemala, Guatemala.



VI. BIBLIOGRAFIA: La bibliografía utilizada fue adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación y debido que no tengo ningún parentesco dentro de los grados de ley con el asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante cumple todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emití dictamen FAVORABLE, a efecto de que se continúe con el tratamiento respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.



Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Asesor.
Colegiado. 8241.
Tel. 57986240.

LICENCIADO
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



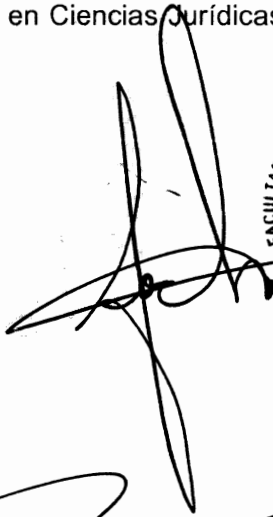
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de julio de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ LUIS HERRERA CAMBRANES, titulado LIMITACIONES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO QUE ENFRENTAN LOS INSPECTORES GENERALES DE TRABAJO AL SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 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/cpchp.


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



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





DEDICATORIA

A DIOS Y LA VIRGEN MARIA:

Fuentes de inspiración y guía en mi vida.

A MI PADRE:

Manuel de Jesús Herrera Contreras, gracias por sus consejos, apoyo y ser un ejemplo de vida, para mis hermanos y para mí.

A MI MADRE:

Vilma Elizabeth Cambranes Morales, por ser ejemplo de amor, paciencia, por sus consejos palabras de aliento y ser el pilar de nuestra vida.

A MIS HERMANOS:

Enma Victoria y Manuel Alfonso Herrera Cambranes, por todo el apoyo que me han brindado.

A MI FAMILIA:

Por ser ejemplo de superación, de hermandad y amor al prójimo.

A MI NOVIA :

Ana Lucia Estrada Domínguez, por su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos por estar siempre a mi lado y acompañarme desde el primer día para alcanzar esta meta y ser ejemplo de superación académica, ética y moral.



A MIS AMIGOS:

Con los cuales compartí buenos momentos en las aulas y los corredores de nuestra facultad.

A MI ASESOR:

Licenciado Marvin Hernández por su amistad a lo largo de tantos años, por brindarme su guía en este trabajo de investigación y ser un ejemplo de vida tanto en lo profesional como en lo personal

A:

La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



PRESENTACIÓN

Esta investigación es de tipo cualitativo, fue abordada desde el punto de vista del derecho del trabajo y previsión social, en virtud de contemplar con preocupación que la interposición de denuncias por faltas de trabajo y previsión social se encuentra en incremento año con año, esto debido a que hasta el momento no se cuenta con suficientes inspectores de trabajo y previsión social para darle un seguimiento adecuado y una pronta solución en un tiempo prudencial a las denuncias interpuestas, la presente investigación ha sido realizada en el territorio urbano del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, en el periodo comprendido entre enero de 2016 a diciembre de 2017.

El objeto de estudio son las limitaciones de carácter administrativo que enfrentan los inspectores generales de trabajo y previsión social para sancionar las faltas de trabajo y previsión social, siendo el sujeto de estudio los inspectores de trabajo de la Inspección General de Trabajo.

La investigación aporta académicamente los conocimientos necesarios en materia de derecho del trabajo en su parte sustantiva y adjetiva con respecto a las inobservancias en la aplicabilidad de leyes y reglamentos en materia del trabajo, que se derivan de las limitaciones de carácter administrativo que enfrentan los inspectores generales de trabajo y previsión social que son de observancia general en el ejercicio de la ciencia del derecho del trabajo y las relaciones jurídico sociales guatemaltecas.

Las reformas al Código de Trabajo son un aspecto notable ya que permitirían a los inspectores generales de trabajo y previsión social sancionar y de esta manera descongestionar el sistema de justicia laboral actual, así mismo la creación de un registro de infractores para poder observar la reincidencia de muchos empleadores que hasta el momento había pasado desapercibida.



HIPÓTESIS

Las limitaciones de carácter administrativo, retardan la labor de los inspectores de trabajo y previsión social al momento de aplicar el procedimiento sancionatorio de las faltas cometidas dentro de la normativa del derecho de trabajo guatemalteco al identificarlas y subsanarlas se estará agilizando el procedimiento de aplicación de las mismas y de esta manera hacer prevalecer el derecho laboral entre empleadores y trabajadores y lograr como fin un adecuado equilibrio entre las relaciones laborales que deben ser tuteladas por el estado guatemalteco.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis de la presente investigación en virtud de que posteriormente a un estudio amplio de la normativa laboral guatemalteca, y con ayuda de los métodos de investigación como el deductivo, inductivo, comparativo, se determinó que muchas de las causas de las limitaciones de carácter administrativo que enfrentan los inspectores de trabajo son causadas por factores de la administración pública.

Por lo tanto la hipótesis es válida ya que entre dichos factores, el más importante es la falta de claridad en cuanto a la regulación legal y las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, en la última reforma contenida en el Decreto 07-2017, relacionada con los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala, por un error en la redacción al momento de entrar en vigencia quedó sin efecto, dejando nuevamente a la Inspección General de Trabajo con facultades limitadas frente a la imposición de sanciones lo que redundo en una limitación de carácter administrativo para que el cuerpo de Inspectores de trabajo y previsión social pueda realizar sus labores cotidianas de una manera eficiente, pronta y adecuada dentro del territorio guatemalteco.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. La Inspección General de Trabajo.....	1
1.1. Generalidades	1
1.2. Naturaleza jurídica	4
1.3. Características	6
1.3.1 Como ente conciliatorio	6
1.3.2. Como ente fiscalizador	6
1.3.3. Como ente asesor	7
1.4. Organización de la Inspección General de Trabajo	8
1.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	10
1.6. Políticas y lineamientos de acción de la Inspección General de Trabajo	12
1.7. Sección de visitaduría laboral de la Inspección General de Trabajo.....	13
1.8. Consulta o denuncia personal	13
1.9. Consulta o denuncia anónima	14

CAPÍTULO II

2. El protocolo único de procedimientos de la Inspección General de Trabajo	15
2.1. Objetivos del protocolo	16
2.2. Principios rectores de la Inspección General de Trabajo.....	19
2.3. Procedimientos de inspección de trabajo	21



2.4. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa	22
2.5. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva	23
2.6. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores.....	23
2.7. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas.....	24
2.8. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional.....	25
2.9. Procedimiento de atención de casos de dialogo social laboral.....	25

CAPÍTULO III

3. El derecho disciplinario del trabajo	29
3.1. Los reglamentos laborales y sus sanciones	31
3.1.1. Reglamentos jurídicos.....	33
3.1.2. Reglamentos administrativos.	34
3.2. Las faltas de trabajo y el procedimiento para su juzgamiento.	36
3.3. Características.....	40
3.4. Reglas que rigen el procedimiento para sancionar las faltas de trabajo y previsión social.....	40
3.5. Correcciones disciplinarias.....	44

CAPÍTULO IV

4. Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas al Código de Trabajo	47
---	----



4.1. Reglas que deben observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social de acuerdo con el Decreto 7-2017.....	48
4.2. Actuaciones de inspección, prevención y verificación por parte de los inspectores de trabajo y previsión social de acuerdo con el Decreto 7-2017...	52
4.3. El registro de faltas de trabajo y previsión Social	59
4.4. Obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo y previsión social de acuerdo con el Decreto 7-2017	61
4.5. Proceso Contencioso Administrativo en materia de trabajo y previsión social de acuerdo con el Decreto 7-2017.....	69
 CAPÍTULO V	
5. Limitaciones de carácter administrativo que enfrentan los Inspectores Generales de Trabajo Sancionar las faltas de trabajo y previsión social.....	73
5.1. El libro blanco y sus recomendaciones.	76
5.2. La Inspección del Trabajo y el derecho laboral.....	81
5.3. Parámetros para una efectiva Inspección de Trabajo conforme a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Números 81 y 129...	84
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA	 87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

La investigación surge de la necesidad de contar con una Inspección General de Trabajo eficiente, que pueda ayudar a la población guatemalteca que se encuentra desprotegida frente a un crecimiento global y comercial, lo cual viene a redundar en mayores oportunidades de trabajo. Pero, que sin una adecuada supervisión tiende a violentar los derechos laborales mínimos de los trabajadores, por factores tanto internos como externos entre los cuales se pueden mencionar la falta de oportunidades laborales, la falta de capacitación y profesionalización de las personas dispuestas a optar a un puesto de trabajo y por supuesto la pobreza extrema que azota nuestro país, ante lo cual las personas aceptan los puestos de trabajo, aun cuando estos no ofrecen un salario adecuado, ni un ambiente óptimo para el desenvolvimiento de la labor encomendada, aunado a esto, se someten a tratos que violan sus derechos y garantías mínimas establecidas por la Constitución Política de la República de Guatemala y por el Código de trabajo.

El objetivo general fue evidenciar que muchas de las limitaciones que enfrenta nuestra Inspección General de Trabajo son de carácter administrativo, puesto que, ya existen Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, protocolos, procedimientos e instructivos para que realicen su gestión de una manera óptima y eficiente pero que por existir estas limitaciones se ralentiza el debido proceso a seguir, por la falta de una normativa laboral actualizada, y capacitación constante, en las delegaciones departamentales no contar con internet, o insuficientes medios de transporte, para realizar las visitas a centros laborales, por lo tanto; se alcanza el objetivo de demostrar las limitaciones que enfrenta la Inspección General de Trabajo, al sancionar las faltas de trabajo y previsión social.

Se comprueba la hipótesis planteada, ya que, la falta de aplicación de la normativa establecida en las reformas al Código de Trabajo y en los Convenios suscritos por Guatemala ante la Organización Internacional de Trabajo, específicamente el 81 y 129 retardan actualmente el trabajo de los inspectores de trabajo, derivando esto en una



tardía administración de justicia laboral. Dentro del contenido de la investigación se abordan temas doctrinarios y jurídicos en materia laboral actuales con la finalidad de generar conciencia y a la vez demostrar que la normativa permite alcanzar una Inspección General de Trabajo eficaz, óptima, y adecuada para la situación actual en el mercado laboral guatemalteco que permita con esto brindar una adecuada protección a los derechos laborales inherentes de los trabajadores.

El capítulo I, trata de especificar los antecedentes, conceptos, definiciones, y atribuciones de la Inspección General de Trabajo; en el capítulo II, se hizo mención del protocolo que contiene los procedimientos a seguir por parte del cuerpo de inspectores de trabajo emitido en el año 2017, justo con las reformas al Código de Trabajo por medio del Decreto 07-2017 del Congreso de la República de Guatemala, que le devuelve la capacidad sancionatoria a la Inspección General de Trabajo; el capítulo III, versa sobre el derecho disciplinario y establece la imposición de sanciones en los aspectos de trabajo y previsión social; el capítulo IV, menciona, enumera y analiza cada una de las reformas contenidas en el Decreto 07-2017 y su valiosa aplicación dentro del derecho laboral guatemalteco. Se utilizaron los métodos de investigación, deductivo, analítico y comparativo para demostrar el objetivo general del trabajo de investigación.

Finalmente, se concluye en que es necesario velar por la correcta aplicación de la normativa laboral vigente, así como los tratados y Convenios en los que la República de Guatemala ha formado parte y ha ratificado, ya que, con una normativa laboral adecuada, no solo se protege a los trabajadores frente a violaciones a sus derechos, sino que se mejora la imagen de Guatemala frente a futuros inversores, con lo cual; se crearían nuevas oportunidades de trabajo siendo esto de beneficio tanto para la población como para el país y lograr de esta manera fomentar una cultura de respeto laboral entre empleadores y empleados, siempre buscando el bien común, debido a que, si se realiza un adecuado cumplimiento de la normativa laboral, dentro de los centros de trabajo, se reducirán los costos que conlleva la imposición de una sanción por parte de la Inspección General de Trabajo o un juicio ordinario laboral.



CAPÍTULO I

1. La Inspección General de Trabajo

Los cambios en la estructura de los mercados del trabajo y en las relaciones laborales han dado lugar a cambios repentinos en la reorganización de las inspecciones del trabajo, las cuales deben ser especializadas y brindar la protección necesaria acorde a lo que la actualidad exige velando por que la normativa sea respetada y aplicarla en los casos que sean necesarios para mantener el orden jurídico necesario entre empleadores y empleados.

1.1. Generalidades

“La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas”.¹

Desde el nombramiento de los primeros inspectores del trabajo en el Reino Unido en 1833, se han establecido inspecciones del trabajo prácticamente en todos los países del

¹ Oficina Internacional de Trabajo. **Inspección General del Trabajo, lo que es y lo que hace.** Pág.8.



mundo. Durante aproximadamente 175 años, los inspectores del trabajo han realizado su trabajo mejorando las condiciones laborales. Sus logros en todo el mundo han sido muchos y su historial algo para estar orgullosos. Los servicios de inspección se organizan de forma diferente en cada país, como la asignación de recursos debido entre otras cosas, a los diferentes niveles de desarrollo económico, de apoyo político, profesional y a las diferentes prioridades nacionales. No obstante, las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo y se corresponden con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad, salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social. Actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social; en los desarrollos industriales; en la organización del trabajo y relación laboral; en las expectativas sociales y políticas; en la tecnología y la naturaleza de los riesgos laborales.

La inspección del trabajo “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la



legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella.

Llámesese también policía del trabajo”.²

Es fundamental la participación de este organismo administrativo dentro del ordenamiento laboral guatemalteco, ya que es garante del cumplimiento de la normativa legal a la que se encuentran sujetos todos los empleadores y empleados a nivel nacional y debe velar por el estricto respecto de la ley.

El Código de Trabajo guatemalteco en su título noveno correspondiente a la Organización Administrativa de Trabajo, específicamente en su capítulo segundo Artículo 278, establece que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Este Artículo del Código de Trabajo es de especial importancia ya que establece que la Inspección General de Trabajo como parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la encargada de velar por el cumplimiento de la normativa y lo debe de hacer valiéndose de los recursos asignados tanto económicos como personales.

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.52.



La inspección general de trabajo como parte de su política y línea de acción cumple como la institución encargada de resolver en la vía administrativa con la mayor brevedad posible, los conflictos que surjan entre empleadores y empleados y evitar llegar a los órganos jurisdiccionales.

1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines y funciones, ya que por una parte es una institución al servicio de la ley y bajo este precepto se puede concluir que es eminentemente jurídica, técnica y económico fiscal

No se puede establecer que, en sí, estas tres misiones constituyan un rol de la misión general de la Inspección General de Trabajo como un ente jurídico-administrativo que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene relación con la función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social que es de vital importancia para el logro de un buen desenvolvimiento de la sociedad guatemalteca. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial, propia y distinta que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.



La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, especialmente al debido cumplimiento del derecho laboral por parte de todos los sujetos a nivel nacional; en tal concepto dispone de medios coercitivos como por ejemplo la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo apercibimiento de sanción, decimos que la inspección general de trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta directamente a la empresa y a su trabajador.

La Inspección General del Trabajo, figuró como institución al crearse la Organización Internacional del Trabajo, entre los principios generales enumerados en el Artículo 427 del Tratado de Versalles el cual indica; que se deberá de organizar un servicio de inspección que incluya mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos sobre protección de los trabajadores.

“La inspección general del trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes. El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que



cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía”.³

1.3. Características

La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas.

1.3.1. Como ente conciliatorio

Se menciona que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales y evitar obstaculizar aún más los procedimientos que ya se encuentran en esta etapa.

1.3.2. Como ente fiscalizador

La Inspección General de Trabajo es la encargada de velar y asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos en materia laboral y de previsión social para que

³ Arribas San miguel, Luis. **La inspección del trabajo**. Pág. 185.



patronos y trabajadores cumplan y respeten lo establecido en la normativa legal vigente o las que sean emitidos en un futuro.

1.3.3. Como ente asesor

La Inspección General de Trabajo, tal como lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 279, el cual expresa lo siguiente: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”

No se debe olvidar que la función de un asesor es la de un especialista que presta opinión y consejo sobre un tema determinado, por lo tanto, es una característica fundamental de la Inspección General de Trabajo, asesorar en materia laboral al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus demás dependencias en temas específicos de derechos y obligaciones, así como del cumplimiento, imposición, creación, sanción y seguimiento de los mismos a nivel nacional e internacional como por ejemplo: cuando debe velar por los convenios ratificados por Guatemala y su debido cumplimiento y aplicación en Guatemala.



1.4. Organización de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, está integrada por un inspector general de trabajo como autoridad superior, es delegado por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social, vigentes en el territorio nacional.”⁴

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de este y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Sus funciones son las mismas del Inspector de trabajo dentro del nivel de su jerarquía; es decir representan al Inspector General en ausencia de este, asesoran al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral, asesoran a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral, evacúan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo, supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo, evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo, en coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General, mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de

⁴ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios> (consultado: el 20 de enero de 2018).



Trabajo, resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.

La organización de la Inspección General de Trabajo también cuenta con la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Además, cuenta con una sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general. Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la sección de fiscalía o Visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

“La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral, la labor de conciliación es de suma importancia dentro de la Inspección General de Trabajo ya que de esta manera se le da tramite a todos los procedimientos de carácter administrativo y se busca encontrar una solución justa, ecuaníme y apegada a la ley para que el infractor se retracte y cumpla la ley a cabalidad y de esa manera evitar saturar el sistema de justicia laboral guatemalteca”.⁵

⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, Inspección General de Trabajo**. Pág.8.



1.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

“Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

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



6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales"

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social presenta un enfoque más amplio de las funciones de la inspección; infiere también relación al contenido de algunos Artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441. En primer término, tiene relación con el Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece: "que la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores"

Esto quiere decir que es el ente encargado de la observancia, aplicación y cumplimiento de la normativa laboral vigente en nuestro país, por lo tanto, debe poder accionar de manera inmediata ante las violaciones presentadas en los centros de trabajo para lograr de esta manera mantener un equilibrio laboral en las instalaciones de trabajo.

Ya que a través de su cuerpo de inspectores tiene como misión, participar en todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para el efecto existe la



Sección de Procuración y Fiscalía donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

1.6. Políticas y lineamientos de acción de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo sostiene con las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación, atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que se le plantean, escuchando a las partes, emitiendo puntos de vista de acorde a la situación presentada en actas que podrá traducirse posteriormente en convenios de carácter colectivo para garantizar su cumplimiento y en títulos ejecutivos. En este sentido es de suma importancia no estancar los conflictos ya que el tiempo puede ser perjudicial para una solución adecuada, teniendo la Inspección General de Trabajo intervención a nivel nacional, constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales, para que tengan conocimiento de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación, con la finalidad de mantenerlos informados y que se apliquen dichas normas dentro de sus labores, es parte de sus funciones la supervisión del trabajo mediante visitas a las sub-inspectorías generales de trabajo e inspecciones regionales de trabajo, impartiendo reglas de aplicación y ejecución de procedimientos para promover una cultura legal de carácter laboral eficiente y de cumplimiento obligatorio.



A efecto de que los empleadores cumplan con sus obligaciones, efectúan inspecciones a las empresas para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad e imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan con lo que respecta a sus obligaciones ya sea por medio de agendas propuestas o de denuncias recibidas en sus despachos.

1.7. Sección de visitaduría laboral de la Inspección General de Trabajo

Es la sección integrada por inspectores de trabajo, cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan, actuando dentro de lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, los Artículos 281 y 61 inciso f) del Código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo número 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo.

Los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica al número telefónico 1511, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa mediante inspección de oficio. Las consultas o denuncias a la en esta sección se realizan mediante dos procedimientos:

1.8. Consulta o denuncia personal

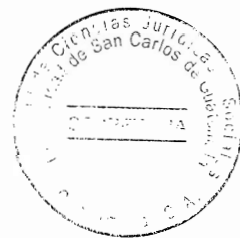
La consulta es el procedimiento mediante el cual, un trabajador o cualquier ciudadano que tenga dudas sobre algún derecho laboral, se presenta personalmente a la sección



de consultas para plantearla ante el inspector de trabajo. Si de la consulta personal hecha, el trabajador decide presentar una denuncia, éste deberá proporcionar al inspector de trabajo todos sus datos personales y los datos de la empresa.

1.9. Consulta o denuncia anónima

Es el procedimiento mediante el cual un trabajador o cualquier ciudadano, se presenta personalmente para hacer una denuncia laboral sin proporcionar sus datos personales, indicando únicamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia. La denuncia anónima puede presentarse en forma telefónica al número telefónico 1511.



CAPÍTULO II

2. El protocolo único de procedimientos de la Inspección General de Trabajo

“El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, es un documento que unifica los diferentes procedimientos que se han implementado para regular y estandarizar la función de la Inspección General de Trabajo, los cuales se encontraban disgregados, dificultando el uso y la aplicación de los mismos por parte de los Inspectores de Trabajo.”⁶

La importancia de la implementación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de este protocolo radica en la eficacia de aplicación, seguimiento, solución y sanción de las faltas cometidas contra la normativa laboral vigente, siendo una herramienta de mucha ayuda para el cuerpo de Inspectores de Trabajo para que se actualicen continuamente en la forma de aplicación de la ley y los procedimientos generales existentes ya que les brinda los lineamientos que deben seguir para prestar un servicio adecuado y optimo cuyo fin es lograr la estabilidad en sus funciones y que viene a ser de vital importancia para la sociedad guatemalteca que necesita de sus servicios y puesto que con las reformas al Código de Trabajo emitidas en el año dos mil diecisiete era necesario compilar la normativa aplicable para evitar caer en confusión sobre sus atribuciones y podemos observar la creación de este protocolo como un avance en materia administrativa al otorgar a sus inspectores una herramienta tan útil.

⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo**. tomo 1. Pág. 11.



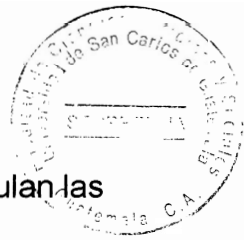
Dichos procedimientos se presentan en este protocolo de manera unificada y actualizada, identificando las acciones relacionadas entre cada uno de ellos con el objetivo de brindar una consecución lógica de las acciones que garanticen la efectiva verificación de la legislación laboral. Esta herramienta de trabajo que incluye métodos y técnicas construidas a través de la unificación de criterios existentes para la aplicación de la ley laboral, orienta y fortalece la labor de inspección de trabajo.

2.1. Objetivos del protocolo

El objetivo general del protocolo único de procedimientos es fortalecer el sistema de inspección del trabajo, para alcanzar la calidad en la función inspectiva, brindando a los inspectores de trabajo de la República de Guatemala, herramientas prácticas y útiles para el desempeño de sus funciones.

Siendo los objetivos específicos los siguientes:

- a) La aplicación efectiva de cada uno de los procedimientos del presente Protocolo por parte de los inspectores de trabajo a nivel nacional, para garantizar la unificación de criterios en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral.
- b) Disponer de un instrumento técnico estandarizado de pasos para el logro de un acuerdo, convenio o una resolución de los conflictos jurídicos individuales en especial aquellos relacionados a la reclamación de prestaciones laborales de los



trabajadores, así como velar porque se cumplan las disposiciones que regulan las relaciones laborales en el país.

- c) Brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de inspectores de trabajo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva.
- d) Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los inspectores de trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley.
- e) Facilitar la verificación del trabajo agrícola con sus particularidades, a través de los procedimientos e instrumentos establecidos para el efecto, los cuales brindan a los inspectores de trabajo las herramientas necesarias que les permiten brindar la atención efectiva a cada uno de los casos en cumplimiento de la legislación laboral
- f) Orientar la labor inspectiva que realizan los inspectores de trabajo para identificar dentro de las relaciones de trabajo, especialmente, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.



- g) Brindar a los inspectores de trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo, generando con las visitas de inspección efectiva la sostenibilidad de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores

“La Inspección General de Trabajo con el apoyo de diversas instancias de asistencia técnica y cooperación, ha desarrollado instructivos, manuales y protocolos variados; por lo que, a través de este Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, hace un esfuerzo por estandarizar y unificar los documentos; con el fin de fortalecer el sistema de Inspección del Trabajo, permitiendo a los Inspectores de Trabajo de la República de Guatemala, contar con herramientas prácticas y útiles en el desempeño de sus funciones.”⁷

Es de especial utilidad que el cuerpo de inspectores de trabajo cuente con estas herramientas ya que, con ello se mantienen actualizados y pueden tener un fácil acceso a las normas vigentes de aplicación, tanto en sus funciones de asesoría como sus funciones técnicas de visita y sanción.

La idea principal de realizar un protocolo único de procedimientos es que las instrucciones generales estén al alcance de todos los Inspectores de Trabajo, ya que las actualizaciones en derecho laboral se han realizado de manera casi continua en estos años y es necesario que conozcan la información para estar al día con la legislación y

⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Op. Cit.** Pág. 3.



por ende poder aplicarlo a su función administrativa dentro de la Inspección General de Trabajo, y así lograr con ello un avance ya que una de las limitaciones de carácter administrativo que presenta la Inspección General de Trabajo y Previsión Social es la falta de capacitaciones constantes dando con ello lugar a que existieran dudas y muchas veces no se aplicaran de manera adecuada los procedimientos específicos para solucionar los conflictos suscitados entre Empleadores y empleados.

2.2. Principios rectores de la Inspección General de Trabajo

Para el cumplimiento de estos objetivos la labor que se realiza cotidianamente en la Inspección General de Trabajo se orienta por los siguientes principios rectores:

- a) **Confidencialidad:** Los inspectores de trabajo se abstendrán de transmitir o utilizar de forma intencionada información confidencial obtenida en el curso de su labor profesional, ya sea para una recompensa dineraria o para obtener una ventaja de cualquier naturaleza.
- b) **Ecuanimidad:** De igual manera este principio debe prevalecer y por lo tanto los Inspectores de Trabajo deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada quien tenga lo que le corresponde según el derecho.
- c) **Honestidad:** Los usuarios de la Inspección General de Trabajo deben tener la garantía de que las funciones de los inspectores de trabajo guardarán la



compostura, decencia y moderación en el ejercicio de su cargo; por lo tanto, serán imparciales y no los animará otro fin más que el bien común, por medio del cumplimiento honesto del ordenamiento jurídico laboral y la conciliación entre las partes, cuando no violente los derechos de los trabajadores.

- d) **Imparcialidad:** La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores de trabajo mantendrán la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, por lo consiguiente, no se dejarán influenciar por preferencias de índole económica, política, religiosa o de cualquier otro orden, para estar libre de obligaciones y presiones que obstruyan su misión.

Los inspectores de trabajo en el desempeño de su cargo evitarán incurrir en conflictos de interés, derivados de sus relaciones personales o profesionales, que podrían comprometer su imparcialidad de criterio o que pudieren perjudicar a la Inspección General de Trabajo. Por lo tanto; los inspectores de trabajo que pudieren tener interés en participar en actividades públicas que no sean las inherentes a su cargo, deben asegurarse de que no entren en conflicto con la imparcialidad de su trabajo profesional.

- e) **Neutralidad:** La Inspección General de Trabajo y los inspectores de trabajo que tienen a su cargo la supervisión y verificación de algún asunto no deben participar con ninguna de las partes que se encuentran en el conflicto ya sea individual o colectivo.



- f) **Objetividad:** El comportamiento de cada inspector de trabajo es objetivo y sin prejuicios, tratando a las personas, sean naturales o jurídicas, cómo se debe. Brindando tanto; la asesoría técnica legal, como la solución de los conflictos laborales y la prestación del servicio.
- g) **Privacidad:** Los inspectores de trabajo reconocen que las personas tienen derecho a la privacidad, y que cualquier actitud que vulnere sus derechos será considerada contraria a estos principios.
- h) **Respeto:** La Inspección General de Trabajo y sus inspectores de trabajo asumen el respeto como divisa primordial en su interacción con las personas, las instituciones y las diversas comunidades.
- i) **Responsabilidad:** La Inspección General de Trabajo y los inspectores de trabajo actúan con responsabilidad, ya sea de oficio o ante los requerimientos de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

2.3. Procedimientos de inspección de trabajo

Dentro del que hacer de la Inspección General de Trabajo, se han implementado procedimientos que son consecuencia de lo que establece la ley, enriquecidos con las experiencias de todo el personal que ha dado resultados positivos convirtiéndolos en mejores prácticas para la atención de los casos. En el procedimiento general de inspección del trabajo se unifican esos elementos dispersos para que sean aplicados durante el desempeño de la labor inspectiva a nivel nacional.

Se aborda este tema ya que son parte esencial de la misión y visión de la Inspección General de Trabajo y lo que se pretende alcanzar es un trabajo conjunto y eficaz con todos los elementos que forman parte dentro del procedimiento de inspección.

2.4. Procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa

La reclamación del pago de las prestaciones laborales, con la intervención de la Inspección General de Trabajo es una constante diaria en las distintas delegaciones de Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala, por lo tanto; es imperativo la existencia del procedimiento e instrumento necesario para que los inspectores de trabajo puedan contar con la herramienta adecuada y actuar de mejor forma en la atención de cada caso en sede administrativa.

El objetivo esencial de este procedimiento es regular y ofrecer un procedimiento estandarizado y estructurado de la actuación del inspector de trabajo en el marco de su intervención en el procedimiento de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa cuando haya existido renuncia, despido o acuerdo mutuo. Siempre y cuando no exista prohibición para dar por terminada la relación laboral (post mortem, embarazo, lactancia, suspensiones, dirigentes sindicales, etc.); y ofrecer las alternativas de seguimiento para los diferentes resultados que se generan de la reclamación y darle cumplimiento a las leyes en materia laboral. La función de este procedimiento tiene como objetivo principal la supervisión y vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales, principalmente que el trabajador obtenga todas las prestaciones irrenunciables a las cuales tenga derecho.

2.5. Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva.

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales en el trabajo que han sido considerados dentro de lo que la Organización Internacional del Trabajo define como: derechos mínimos en el trabajo; incluidos siempre dentro de nuestra normativa constitucional, lo que hace prevalecer el respeto a estos preceptos y que exista un procedimiento aplicable correctamente, que lleve consigo un instrumento para verificar que los patronos y los trabajadores mismos, cumplan con lo que está establecido en ley.

El objetivo del procedimiento es brindar una serie de recomendaciones metodológicas y técnicas al cuerpo de inspectores de trabajo, para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva por parte de empleadores o de las organizaciones sindicales.

2.6. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores

La atención del tema de niños, niñas y adolescentes trabajadores constituye un elemento trascendental para el país; razón por la cual se incorpora el procedimiento especial y el instrumento para que el inspector de trabajo pueda verificar de mejor manera el cumplimiento de la ley y garantizar el respeto a la integridad del niño, la niña o el adolescente.

cumplimiento de la ley y garantizar el respeto a la integridad del niño, la niña o adolescente.

El objetivo fundamental de este procedimiento es aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los inspectores de trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley. Así mismo poder evidenciar si han sido víctimas de otros tipos de violencia y poder certificar lo conducente a donde corresponda para un seguimiento integro de la atención.

2.7. Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas

La Inspección General de Trabajo, al igual que diferentes instituciones del país, han generado elementos indispensables para que cada funcionario y servidor público, pueda contribuir a la erradicación del delito de trata de personas, por considerar que este flagelo se ha incrementado considerablemente al ser un negocio rentable a nivel mundial.

Es importante recordar que la utilización de niños, niñas y adolescentes en la realización de trabajos peligrosos, no solo perjudica su acceso a la educación y desarrollo, sino, los priva de su niñez, su potencial humano y su dignidad, siendo todas estas acciones perjudiciales para su desarrollo físico, moral y psicológico.

El objetivo de este procedimiento es orientar la labor inspectiva que realizan los inspectores de trabajo para identificar, dentro de las relaciones de trabajo, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas.

2.8. Procedimiento de inspección de salud y seguridad ocupacional

Este procedimiento tiene la intención de mejorar cada día las condiciones en las cuales, los trabajadores prestan sus servicios laborales; considerando que el gozar de un elevado nivel de salud, se constituye como un derecho fundamental para los seres humanos. Es propicio considerar que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, debe velar porque los trabajadores mantengan un bienestar físico, mental y social adecuado.

El objetivo de este procedimiento radica en brindar al inspector de trabajo una herramienta precisa para la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en el trabajo; generando con las visitas de inspección la sostenibilidad de la salud de los trabajadores.

2.9. Procedimiento de atención de casos de dialogo social laboral

Este procedimiento se deriva de las solicitudes de parte, para que la Inspección de Trabajo intervenga como amigable componedor en un conflicto jurídico individual o

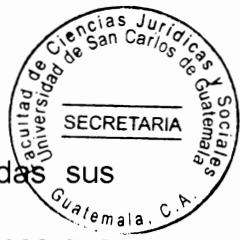
colectivo que ya se encuentra en desarrollo; o bien para prevenir y advenir a las partes en el marco de la armonización de la relación laboral, incluye aquellos procedimientos como mediador en mesas de diálogo para el fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional.

Es por ello, que la Inspección General de Trabajo a través de diferentes mecanismos de formación, debe fortalecer las capacidades del inspector de trabajo en materia de comunicación asertiva, liderazgo y mediación. El inspector de trabajo debe advertir que para la aplicación de este procedimiento es preciso un proceso de autoformación integral y constante.

La competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la autoridad administrativa de trabajo, debe instalar y presidir las mesas de diálogo laboral. Para el efecto, una vez instaladas le corresponde a los integrantes conocer todos aquellos asuntos que se le planteen en materia laboral, sea a petición de parte o por la administración de trabajo a efecto de coadyuvar con el Ministerio para promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, así como prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos.

Son objetivos de este procedimiento los siguientes:

- a) Aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos que requieren la intervención de la Inspección de Trabajo, como amigable



componedor, haciendo efectiva su participación y sistematizando todas sus actuaciones; con el fin de contribuir a la identificación de mejores prácticas que fortalecen la paz social en el ámbito laboral y faciliten la aplicación de la ley laboral.

- b) Salvaguardar la aplicación de la ley laboral, donde se haya comprobado una violación del derecho laboral, por la Inspección General de Trabajo o un Juzgado de Trabajo. En esos casos, el objetivo del procedimiento será asegurar el pago de todas remuneraciones debidas al trabajador y remediación de todas las violaciones comprobadas por la inspección o el Juzgado de Trabajo. Para cumplir con este objetivo, ningún participante en un proceso de diálogo social deberá coacer o ejercer ningún tipo de influencia o presión para que las partes acuerden disminuir el pago de las prestaciones irrenunciables. Tampoco deberá aceptar un acuerdo que resulte en una disminución similar.

Previo a instalar una mesa deberá tener autorización del inspector general de trabajo y/o de los subinspectores generales de trabajo quienes deberán comunicarlo de manera inmediata al despacho superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Las mesas de diálogo se instalarán y conformarán por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en aquellos municipios de los departamentos de la República de Guatemala, por iniciativa o a solicitud (individual, patronal o asociaciones de trabajadores) para lo cual, se deberá aperturar el expediente administrativo faccionando el acta constitutiva de la autoridad administrativa de trabajo.





CAPÍTULO III

3. El derecho disciplinario del trabajo

El derecho disciplinario del trabajo nació por la necesidad de poder regular la conducta que los trabajadores deben observar dentro de un lugar de trabajo, inicialmente surgieron los reglamentos de taller, reglamentos de empresa o reglamentos internos, en los que el patrono tenía atribuido el derecho de dictar normas de carácter legal, por el simple hecho de poseer éstos el capital y los medios necesarios de producción, imponiendo a los trabajadores las normas creadas por ellos mismos en las que se les imponían sanciones alejadas a la realidad, llegando al extremo de disminuir el salario del trabajador, sin que nadie más ejerciera control sobre esta situación, llegándose a conocer estos reglamentos como un código penal pero aplicado a los trabajadores.

Con la evolución que ha tenido la legislación en materia laboral se ha podido legislar para limitar la voluntad del patrono de sancionar a sus trabajadores, actualmente basados en lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y los convenios internacionales ratificados; tal y como se indica anteriormente el patrono dicta sus normas disciplinarias en el reglamento interior de trabajo con las limitaciones legales, esto con el fin de frenar los abusos que los patronos por su grado de jerarquía ante el trabajador puedan cometer y éste por la necesidad se vea compelido a soportar tales abusos.



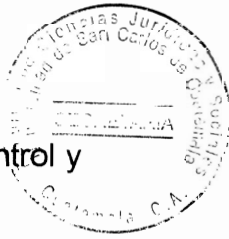
“El derecho disciplinario es el conjunto de normas sustanciales y procesales en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el cumplimiento ético y moral, de los servidores públicos; con miras a garantizar el cumplimiento correcto, eficaz, eficiente, honesto, moral, igualitario, rápido, imparcial, transparente y económico de la función pública”⁸

Por lo tanto; se puede inferir que el derecho disciplinario del trabajo desde una acepción vinculada a nuestra normativa laboral vigente es el conjunto de normas, instituciones, y procedimientos que protegen las garantías mínimas de los trabajadores y buscan solventar y castigar cuando una de las partes ha vulnerado y por lo tanto, trasgredido una disposición de dicho conjunto normativo.

Según el tratadista Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, en materia laboral ha existido siempre el poder disciplinario que se justifica por el estado de subordinación en que se encuentra el trabajador frente al patrono y por la evolución de los hechos sociales que configura la institución-empresa.

El autor citado propugna que, siempre que se mantenga la actual organización económica jurídica del trabajo humano subordinado prestado por cuenta ajena, se hace necesario que el poder disciplinario que debe reconocerse al empresario o empleador, como medio instrumental necesario al fin perseguido se mueva dentro de la juridicidad,

⁸ <http://wb.ucc.edu.co/derechodisciplinario/files/2011/01/derecho-disciplinario.pdf> (Consultado: el 27 de febrero de 2018).



impidiéndose su ejercicio arbitrario y creándose los medios indispensables de control y de defensa de los trabajadores sobre quienes se ejercita ese poder.

En la legislación laboral mexicana, la teoría del poder disciplinario del patrono es desechada al regular que los obreros como los empresarios o empleadores están obligados a cumplir con el contrato de trabajo. Sucede lo mismo en la legislación laboral guatemalteca si analizamos que en los considerandos de nuestro Código de Trabajo se establece el carácter tutelar del derecho del trabajo en relación a los trabajadores. Así mismo como un derecho realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y es una rama del derecho público. Al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; si bien es cierto que el empleador tiene la potestad jurídica de disciplina en relación a sus empleados, éste como patrono también, está obligado a cumplir con el contrato de trabajo y con el reglamento interno del mismo en un plano de igualdad con sus empleados en cumplimiento del orden legal establecido.

3.1. Los reglamentos laborales y sus sanciones

Para poder tener un parámetro completo de lo que se entiende por reglamentos laborales y sus sanciones considero necesario, establecer una relación entre el derecho de trabajo y el derecho administrativo.

La autonomía del derecho administrativo, no es más que un conjunto de conocimientos metódicamente ordenados. Así lo considera Adolfo Posada, mencionado por el autor



"al estimular la posibilidad y utilidad de una exposición ordenada del Derecho Administrativo dentro del sistema general de las Ciencias Jurídicas, para así dotarlo de la jerarquía de ciencia, elaborada por juristas, en la que existe un sujeto racional que es la Administración Pública, un objeto cognoscible, la regulación de la actividad que aquella desarrolla a fin de cumplir los fines estatales que le han sido recomendados para resolver necesidades de carácter colectivo y que expresa el contenido de ese objeto en una ordenación sistemática que ha penetrado en los principios que informan a esta rama jurídica y al propio tiempo se ha nutrido de ellos, al establecerse una relación de conocimiento que permite fijar los módulos que la caracterizan y diferencian de las demás ciencias."⁹

El autor citado expresa de una manera positiva el utilizar las distintas ramas de derecho para complementar la función entre las mismas, en nuestro caso dentro de la administración de justicia laboral ya que a través de una caracterización adecuada podemos encuadrar las funciones que deben seguir y aplicarse expresamente por una institución.

"Las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales. De manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias."¹⁰ Es de suma importancia el establecimiento de reglamentos, los cuales a su vez deben estar

⁹ Garcini Guerra, Hector. **Derecho Administrativo**. Pág. 24.

¹⁰ Calderon Morales, Hugo. **Derecho Administrativo I**. Pág. 14.



necesariamente condicionados a la Ley, ya que dependen de ella para su validez y aplicación cuya función esencial es ser un normativo para ejecutar procedimientos.

“Los reglamentos son semejantes a las leyes en su aspecto material, por la naturaleza del acto jurídico, por el cual se exteriorizan, pero tienen como diferencia característica que, carecen de vida propia y están condicionados a la vigencia de la ley reglamentada; de tal suerte, que cuando se deroga o se abroga una ley, cesa automáticamente la vigencia de los reglamentos que a ella se refieren”¹¹

Los reglamentos contienen disposiciones generales que deben ser observadas y cumplidas por las partes, es de esta manera que en el ámbito laboral un reglamento busca ordenar la relación que nace entre patrono y el trabajador para que medie dentro del centro de labores una cultura legal amplia y un compromiso entre ambas partes que a su vez, será admitido por un ente administrativo para que surta efectos legales.

Si hablamos de la clasificación más importante de los reglamentos podemos decir que son los jurídicos y administrativos, que se desarrollan a continuación:

3.1.1. Reglamentos jurídicos

Son aquellos que el Presidente de la República dicta para el cumplimiento de competencias que la misma ley le otorga; regulan el procedimiento que los órganos de

¹¹ Calderon Morales, Hugo. **Op. Cit.** Pág. 146.



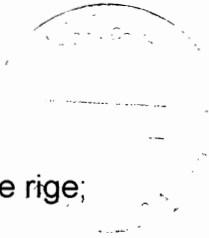
la administración deben seguir de una competencia que la ley le otorga al mismo. El reglamento da el procedimiento para ejercer la competencia.

La promulgación de los reglamentos es una facultad de los órganos administrativos, centralizados como facultad del Presidente de la República por medio del refrendo del Ministro correspondiente y además si trata de una entidad llamada constitucionalmente como autónoma, corresponde al órgano colegiado, que es la máxima autoridad de estas instituciones. La importancia de los reglamentos jurídicos estriba en que sin ellos la administración no puede actuar, no tiene procedimientos para prestar el servicio para el cual esta creado el órgano.

3.1.2. Reglamentos administrativos

Son los emitidos por los órganos administrativos, utilizados normalmente para organizar la administración. De estos reglamentos se puede poner como ejemplo los dictados por ministerios, direcciones que se emiten a través del Acuerdo Ministerial. Encontramos esta clase de Reglamentos también dentro de las entidades descentralizadas. Los cuales no necesariamente son derivados de una ley específica, sino pueden depender de una ley general que regula al órgano u organización, como es el caso de las instituciones descentralizadas ya que tiene como base su ley orgánica.

Se hace una relación del derecho laboral con el derecho administrativo para crear un conocimiento generalizado sobre los distintos reglamentos existentes, tanto en el ámbito del derecho administrativo, así como en el ámbito del derecho laboral. En el derecho



laboral la creación de un reglamento contiene las sanciones aplicables al caso que rige; sucede lo mismo en el derecho administrativo, la relación que existe entre el derecho laboral y el derecho administrativo en cuanto a reglamentos, es la aplicación que se hace de los reglamentos administrativos a dependencias administrativas reguladas por la legislación laboral, tal como el caso de la Inspección General de Trabajo; pero la legislación laboral también regula un tipo de creación de reglamentos que tienen un carácter eminentemente laboral que nada tiene que ver con el Estado, sino solamente entre trabajadores y patronos cuando existe un vínculo contractual.

En el derecho laboral se encuentra regulado en el Código de Trabajo precisamente en el Artículo 57 que menciona la creación de reglamentos interiores de trabajo como “el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se debe sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.



Si al analizar la definición dada en la legislación laboral, se puede notar que los reglamentos a los que se refiere son de carácter privado y no desarrollan ninguna ley ni el funcionamiento de una institución descentralizada, sino más bien regulan una relación obrero patronal.

En este capítulo se ha hecho alusión a los reglamentos contenidos en el derecho administrativo y en el derecho laboral y por ser la Inspección General de Trabajo objeto



de estudio se considera de importancia hacer un análisis del reglamento con el cual desarrolla sus funciones. La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el reglamento orgánico interno del Ministerio referido y por el reglamento de descentralización administrativa del mismo Ministerio creado mediante Acuerdo Ministerial No. 182-2000, del análisis de cada uno de ellos, se puede establecer que no contienen un régimen de sanciones disciplinarias por faltas cometidas por los servidores o funcionario públicos en función.

Además de esos reglamentos, se tiene el Acuerdo Gubernativo de 20 de diciembre de 1957 mediante el cual fue aprobado el reglamento específico para la Inspección General de Trabajo, este reglamento está en desuso, puesto que las disposiciones contenidas en él, no son compatibles con las necesidades y los cambios que se requieren actualmente para un eficiente funcionamiento de la Inspección, es importante resaltar que este reglamento no se ha derogado taxativamente por ninguna ley u otro reglamento, aun así, en la práctica se ha dejado de aplicar. Y para sancionar las faltas cometidas por los inspectores de trabajo se hace uso únicamente de las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil Decreto Número 1748 y el Código de Trabajo Decreto número 1441.

3.2. Las faltas de trabajo y el procedimiento para su juzgamiento

Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas según la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral. “En la doctrina se estima que

la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado”¹²

Una infracción no es más una contravención a lo estipulado en la normativa laboral guatemalteca, a una disposición reglamentaria dentro de una empresa y la cual debe ser sancionada correspondientemente según la legislación vigente para evitar de esa manera que se repita o quede sin sanción ya que esto generaría un ambiente beligerante dentro de los centros de trabajo.

“los sujetos pasivos de las sanciones del derecho penal laboral deben corresponder en la técnica jurídica actual al contenido de la conducta infractora, no puede suponerse, ni tendría razón jurídica, que solo puede considerarse infractor al sujeto patrón empresario. Una determinación de la sanción por esta simple razón sería totalitaria. La sanción debe imponerse inexorablemente a quien o quienes vulneren el bien común jurídico que las normas tratan de amparar”¹³

Pero en la actualidad, este enfoque doctrinario se queda corto, pues se advierte que no incluye en la acción u omisión a la figura del empleador, lo que constituye una carencia imposible de pasar por alto, pues en la práctica, especialmente dentro del Derecho Laboral guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo son una acción común de

¹² Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 649.

¹³ García Martínez, Roberto. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 238.



los empleadores, por consiguiente lo estimado por la doctrina se ajusta más a una cuestión de carácter disciplinario por razón de la inobservancia, que el trabajador pueda hacer de las disposiciones legales y contractuales que rigen su proceder dentro de la relación de trabajo.

Es en este sentido que la legislación laboral guatemalteca se enfoca en lo relacionado a las faltas de trabajo, no se pretende con ellas hacer referencia a un trabajador inobservante de las reglas del trabajo, al contrario, a las infracciones cometidas contra este por parte del empleador respecto a las disposiciones laborales que regulan la existencia de la relación de trabajo.

El procedimiento a seguir por la Inspección General de Trabajo, se encuentra regulado en el Artículo 415 del Código de Trabajo que establece que: “debe desarrollarse conforme a lo establecido por el Artículo 281 literales l y m, de la manera siguiente: Los inspectores de trabajo al comprobar la existencia de una falta de trabajo o previsión social levantarán acta y prevendrán al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que le sea fijado se ajuste a derecho, vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta, dando audiencia al infractor para que se manifieste, haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en el Código.”



Previo a definir lo que son las faltas de trabajo y previsión social, se debe hacer énfasis en los antecedentes de las faltas y podemos mencionar que estas surgen por primera vez en el derecho penal, dentro de distintos ordenamientos jurídicos como lo son el romano, el germánico y el derecho canónico, posteriormente surge el juicio punitivo de trabajo, el cual se basa en el juicio de faltas penal y es entonces en donde se originan las faltas de trabajo. La Real Academia Española, define falta como: “infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando a la cual está señalada sanción leve”¹⁴

Toda falta debe ser sancionada conforme la normativa vigente, esto ayuda como ejemplo dentro de los distintos centros de trabajo que toda reglamentación debe ser respetada y que la negativa a realizarla tiene como consecuencia una sanción, funcionando en ambas vías, tanto para empleados como para empleadores.

El Artículo 269, del Código de Trabajo, establece lo siguiente: “son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se comentan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”

La definición que la norma establece cabe resaltar que al indicar lo referente a faltas se indica la comisión por acción u omisión de infracciones hacia las normas de trabajo, por parte de cualquiera de las partes de la relación laboral, es decir el patrono o el

¹⁴ Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 26.



trabajador, la ley también hace referencia a otro requisito fundamental, que es que las infracciones o violaciones sean cometidos en contra de las leyes de trabajo o el propio Código de Trabajo, es decir, que no se observara como falta de trabajo si se transgrediere una norma de distinta naturaleza sea cual fuere el motivo y el actor y por ultimo estas infracciones deben ser sancionadas con multa.

3.3. Características

- a) La falta provoca un daño más leve que el delito, por lo tanto, debe tomarse en cuenta al momento de sancionar.
- b) La sanción solo puede consistir en multa
- c) Solo los autores de las faltas serán responsables a la hora de ser sancionados
- d) Los jueces competentes para conocer lo relativo a faltas de trabajo y previsión social son los de trabajo y previsión social en virtud de la jurisdicción privativa del derecho de trabajo

3.4. Reglas que rigen el procedimiento para sancionar las faltas de trabajo y previsión social

Reglas que deben de observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social de acuerdo con el Artículo 271 del Código de Trabajo, las siguientes:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo conocimiento de la comisión de la falta.
- b) Dentro de los límites señalados para la cuantía de las sanciones, la Inspección General del Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición a peligro y en general los demás factores que puedan servir para una mejor adecuación de la sanción administrativa.
- c) Cuando se trate de reincidencia de la comisión de faltas de trabajo o previsión social, se incrementará en un cincuenta por ciento, la multa impuesta, debiéndose entender que no hay reincidencias si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- d) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a este, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar.
- e) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.

- f) Adicionalmente al pago de las sanciones impuestas el infractor quedara obligado a subsanar la irregularidad, en el plazo final que fije la resolución que impuso la sanción.
- g) La Inspección General de Trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado.

La observación de las faltas laborales e indicación de las sanciones a imponer por su comisión, se encuentra contenido en el Artículo 262 del Código de Trabajo, el cual establece que: "Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o

descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas

- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas
- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la

respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

El Artículo 262 del Código de Trabajo anteriormente citado define la gradación de las faltas y la sanción a imponer son de conocimiento público y de observancia general por lo tanto deben ser acatadas por todas las personas dentro de una relación laboral.

Dentro de la normativa legal la competencia administrativa en materia de faltas laborales, la cual es concedida en forma parcial a la Inspección General de Trabajo según lo establecido en el Artículo 278 del Código de Trabajo: “La Inspección General de Trabajo, 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 y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

3.5. Correcciones disciplinarias.

El Artículo 270 del Código de Trabajo estipula que: “son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de estas, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos últimos

y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación”

La definición que la norma establece cabe resaltar que al hablar de correcciones disciplinarias se hace referencia a las sanciones que son impuestas por las autoridades judiciales de trabajo, se imponen a las partes dentro del trámite de un proceso jurisdiccional, y a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social.

Los elementos anteriormente transcritos, advierten que las correcciones disciplinarias, se constituyen en el mecanismo que permite a los jueces y magistrados de trabajo y previsión social, sancionar o apremiar la desobediencia a los apercibimientos y conminatorias dictadas dentro del trámite de un juicio de naturaleza individual o colectiva, por lo tanto; se puede decir a manera de conclusión que las correcciones disciplinarias constituyen un procedimiento conferido únicamente a los jueces de trabajo y previsión social.

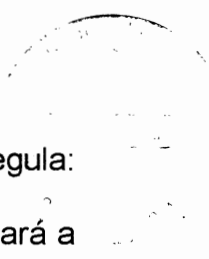


CAPÍTULO IV

4. Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas al Código de Trabajo.

La publicación del Decreto Número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el día jueves seis de abril del año 2017 se pretende que de conformidad con los Convenios ochenta y uno (81) y ciento veintinueve (129) de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por Guatemala y que establecen que la legislación nacional debe contar con una eficiente Inspección General de Trabajo, que tenga facultad de asesoramiento a los sujetos de las relaciones laborales, y que tenga la capacidad de establecer sanciones ante el incumplimiento de las normas vigentes, se aplique de una manera eficiente el procedimiento administrativo a cargo de dicha Inspección para poder actuar de conformidad a los principios del Derecho del Trabajo y velar por la correcta aplicación de su normativa laboral vigente así como el cumplimiento de los demás convenios ratificados por el Estado guatemalteco, sin dejar de lado que las atribuciones ejercidas por los Inspectores de Trabajo deben ser realizadas bajo los principios de ética profesional, transparencia y probidad en la función pública.

“Todo miembro de la Organización Internacional de trabajo para el que esté en vigor el presente convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales” Guatemala como país miembro de la Organización Internacional de Trabajo debe velar por el estricto cumplimiento de los Convenios Internacionales



El Artículo 1 del Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo regula: “El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.”

Este Artículo da fundamento a que el sistema de inspección debe ser garante de la adecuada relación laboral entre empleados y empleador en las empresas dentro del territorio guatemalteco para dar con ello cumplimiento a la normativa legal actual de nuestro país.

Las reformas contenidas en el Decreto 7-2017 son importantes para nuestra normativa laboral, ya que se les daría cumplimiento a los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, además de esa manera la Inspección General de Trabajo tendría la potestad de sancionar las faltas logrando con esto una celeridad en las demandas por faltas presentadas por la población guatemalteca y se estarían descongestionando los Juzgados de Trabajo.

4.1. Reglas que deben observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social de acuerdo con el Decreto 7-2017

Es de vital importancia como profesionales del derecho que conozcamos lo relativo a estas reformas al Código de Trabajo, las cuales quedan de la manera siguiente:



Artículo 1. Se reforma el Artículo 61 literal f), el cual queda así: "Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores: f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores o sus representantes deberán:

1. Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;
2. Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el Artículo 4 de este Código;
3. Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección;
4. Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección; y,
5. Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección."

El contenido de este Artículo regula las obligaciones de los empleadores adicionales a las demás ya contenidas en otros Artículos del Código, específicamente el permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen, así como la forma de atender a los inspectores ya que tienen carácter de autoridad.

Artículo 2. Se reforma el Artículo 269, el cual queda así: "Artículo 269. Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección."

Estipula que las faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, sus reglamentos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala y que deben ser de observación obligatoria dentro de todo ámbito laboral.

Artículo 3. Se reforma el Artículo 271, el cual queda así: "Artículo 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las reglas siguientes:

- a) Dentro de los límites señalados por el Artículo siguiente, el delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, quien deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social, debe determinar la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado, la exposición a peligro, el número de trabajadores afectados y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- b) La imposición de la sanción no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones frente a las partes de los contratos y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.
- c) En el caso de procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la Inspección General de Trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la resolución judicial. De la resolución judicial se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento."

Establece las reglas y directrices que se deben observar en materia de faltas de trabajo y previsión social y las calidades profesionales que debe tener el delegado departamental para poder optar al cargo y su correcto desenvolvimiento dentro del mismo.

4.2. Actuaciones de inspección, prevención y verificación por parte de los Inspectores de trabajo y previsión social de acuerdo con el Decreto 7-2017

Este tipo de actuaciones que deben ser aplicadas por los inspectores de trabajo en sus funciones, cabe mencionar las reformas siguientes:

Artículo 4. Se adiciona el Artículo 271 bis, el cual queda así: "Artículo 271 bis. Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta quince (15) días hábiles.

Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección, los trabajadores podrán hacerse representar por los dirigentes sindicales, en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo, y en el caso de los empleadores, por medio de los representantes del patrono.

La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el Artículo 281 de este Código, constituye una infracción sujeta a sanciones. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes.

Cuando el inspector compruebe la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, levantará acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión, y recomendará la adopción en un plazo razonable, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente que venza dicho plazo la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas.

Las actuaciones de inspección y verificación podrán realizarse por medio de una citación a las instalaciones de la Inspección de Trabajo de la localidad del centro de labores, en casos donde la posible infracción y cumplimiento con las prevenciones del inspector se puedan comprobar sin la necesidad de una visita al lugar de trabajo, para que presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones. En caso de cumplimiento, se hará del conocimiento de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo mediante acta circunstanciada, para el archivo del expediente.

En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el inspector de trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado, dentro de los tres (3) días siguientes, al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, para que, revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

Las actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social, así como las actas de infracción por obstruir la labor de inspección, señalarán los hechos que dieron origen a la labor de inspección, la calificación de las infracciones que se atribuyen con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, así como las propuestas de sanción establecidas conforme al Artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción.

Presentada el acta de infracción por el inspector de trabajo, el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la resolución dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. De todas las actuaciones se entregará copia a las partes.

El procedimiento sancionatorio administrativo tiene por objeto la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento de obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y seguridad y previsión social. La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales.

En el caso que la resolución tenga carácter sancionador:

- a) Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el Artículo 272 de este Código, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas;
- b) También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;
- c) La resolución consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo;
- d) Cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a éste, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar;
- e) Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar; contra la resolución del delegado departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria conforme lo señala el Artículo 275 de este Código."

Regula que las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan demorarse más de 30 días hábiles. Así mismo indica que la obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, constituye una infracción sujeta a sanciones.

Artículo 5. Se reforma el Artículo 272, el cual queda así: "Artículo 272. El delegado departamental de la inspección general de trabajo impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente:

- a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.
- c) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a

jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciséis (16) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro (4) y ocho (8) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.
- e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.
- g) Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9)



salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

Notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco (5) días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria regulado en el Artículo 275 del presente Código.

Al momento del pago, el infractor manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social exonerará el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa, previa verificación del cumplimiento.

El infractor paga la multa, pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme el Artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a subsanar la falta. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

El infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el Artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla la ley. Queda a salvo el derecho de aquellos

a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

El infractor interpone un recurso de revocatoria regulado en el Artículo 275 del presente Código y la resolución del delegado departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el Artículo 426 del presente Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado''

Este Artículo detalla las sanciones que impondrá el delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo por faltas de trabajo y previsión social. También indica el plazo para pago de multas por infracciones, pudiendo el infractor ser exonerado del 50% de la multa si al momento del pago manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado.

4.3. El registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 5 del Decreto 7-2017 también contempla la creación del registro de faltas de trabajo y previsión social logrando de esta manera poder tener un mejor control al existir antecedentes de empresas sancionadas y poder verificar la reincidencia de las mismas,

el cual lo expresa de la manera siguiente: "La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de un año de su imposición si no hubiere reincidencia, por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivó.

Para acceder a la información de este registro se deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala.

El importe de las multas impuesta en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo.

Para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección del incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social. "

La creación del registro de faltas de trabajo y previsión social será de vital importancia para un adecuado seguimiento de las sanciones impuestas, y poder corregir de una manera pronta a los reincidentes.

4.4. Obligaciones y facultades de los Inspectores de Trabajo y Previsión Social de acuerdo con el Decreto 7-2017

Dentro de este subtítulo se estudia a los Artículos procedentes en la aplicación de sus funciones siendo los siguientes:

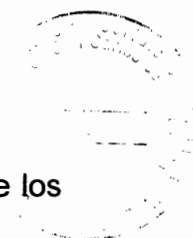
Artículo 6. Se reforma el Artículo 281, el cual queda así: "Artículo 281. Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad su nombramiento y el objeto de la inspección, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en Jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en éste el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa de habitación, residencia particular o de vivienda salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.

- b) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la Policía Nacional Civil para que se permita el cumplimiento de la inspección.

Los Inspectores de Trabajo actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización judicial.

- c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:
 - 1. Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren, en el lugar de trabajo inspeccionado. Los Inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de éstos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.

- 
2. Exigir la presencia del empleador o de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fue requerida su presencia.
 3. Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamiento electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el Artículo 61 literal a) de este Código, contabilidad, libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales, documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones irrenunciables; documentos físicos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde, y cualesquiera otros relacionados con materias sujetas al expediente administrativo; obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficinas públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, únicamente podrán revisarse con la previa autorización del juez de Trabajo y Previsión Social.
 4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de

imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.

- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.
- e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de éste, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.
- f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección cualquiera de las medidas siguientes:
 - 1. Requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho (8) días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.

- 
2. Requerir al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.
 3. Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.
 4. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
 5. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.
- g) Los delegados departamentales y los inspectores de trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo



deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

- h) Para el cumplimiento de sus funciones los Inspectores de Trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a cualquier citación constituye violación de las leyes laborales, dando lugar al procedimiento de inspección y al procedimiento sancionatorio por la inasistencia a la citación. "



Estipula las obligaciones y facultades que tienen los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, nombramiento y objeto de la inspección como autoridades para poder ingresar a los distintos centros de trabajo para verificar el estricto y debido cumplimiento de la normativa laboral vigente ya sea por inspección rutinaria o atendiendo una denuncia interpuesta previamente, logrando de esta manera cumplir con el mandato que les general el cargo y lograr una eficiente tarea de inspección cuya finalidad es tener un ambiente de trabajo sano, equitativo y que opere bajo las normas legales de Guatemala.

Artículo 7. Se modifica la literal e) y se adiciona la literal h) al Artículo 292, las cuales quedan así:

1. "e) De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de Inspección, conforme a los Artículos 269 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente."
2. "h) De las acciones motivadas por la Inspección General de Trabajo, por el incumplimiento a sus resoluciones que imponen sanciones y procuran subsanar las conductas que dieron lugar a la sanción."

Regula la competencia por razón de materia de los juzgados de trabajo, estableciendo que conocerán en primera instancia de los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se inicien contra las resoluciones que imponen sanciones, previo el agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente. Así mismo conocerán de las acciones motivadas por la Inspección General de Trabajo, por el incumplimiento a sus resoluciones que imponen sanciones y procuran subsanar las conductas que dieron lugar a la sanción



Artículo 8. Se reforma el Artículo 415, el cual queda así:

"Artículo 415. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el Artículo 281 de este Código.

Agotada la vía administrativa que condene al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección, después de haber interpuesto el recurso que se encuentra normado en el Artículo 275 del Código, éste podrá promover el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social establecido en el Artículo 417 ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de revocatoria.

La demanda en el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social deberá contener los mismos requisitos establecidos en el Artículo 332 de este Código. En caso la infracción se refiera al incumplimiento de normas relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, salud y seguridad ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social, para el planteamiento de esta acción, el infractor deberá acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral."

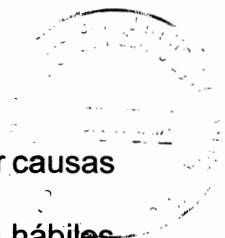
Establece que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el Artículo 281 de este Código.

4.5. Proceso Contencioso Administrativo en materia de Trabajo y Previsión Social de acuerdo con el Decreto 7-2017

El procedimiento contencioso administrativo en materia de trabajo y previsión social se desarrollará de la manera siguiente:

Artículo 9. Se crea el Artículo 417, el cual queda así: "Artículo 417. El trámite del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollará de la forma siguiente: El juez de Trabajo y Previsión Social o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria. En la resolución referida, también señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle.

La audiencia será oral. En esta deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia.



En la misma audiencia el juez de trabajo y previsión social dictará sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres (3) días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia. Si la sentencia desestima la pretensión de quien fuera sancionado en sede administrativa, esta deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia sobre la tasa bancaria ponderada vigente publicada por el Banco de Guatemala.

La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.

La resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo el proceso establecido en el Artículo 426 de este Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, iniciar el procedimiento respectivo.

El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial."

Establece el trámite del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 10. Se crea el Artículo 418, el cual queda así: "Artículo 418. Contra la sentencia procede recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del plazo de tres (3) días. El juez elevará los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, en un plazo de dos (2) días.

Recibidos los autos, el Tribunal de alzada, otorgará audiencia por cuarenta y ocho (48) horas a las partes para expresar agravios y deberá resolver el recurso de apelación en los cinco (5) días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia. Firme la sentencia, el expediente será devuelto al juez: que conoció en primera instancia para su respectiva ejecución."

Regula que contra la sentencia procede recurso de apelación, el cual deberá interponerse dentro del plazo de tres días. El juez elevará los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, en un plazo de dos días.

Artículo 11. "Los procesos de faltas, que al entrar en vigor la presente Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán en los tribunales que se encuentra conociéndolos, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación. "

Este Artículo en su parte conducente expresa que los procesos de faltas que aún se encuentren en trámite, no se verán afectados por las reformas contenidas en el Decreto 07-2017 del Congreso de la República de Guatemala, y deberán seguir su curso normal dentro de los tribunales que estén conociéndolos cumpliendo con la normativa que hubiese estado en vigor al momento de su inicio.

CAPÍTULO V

5. Limitaciones de carácter administrativo que enfrentan los Inspectores Generales de Trabajo al Sancionar las Faltas de Trabajo y Previsión social

Las limitaciones que enfrentan los Inspectores de trabajo y previsión social, son de carácter administrativo, esto debido a que el procedimiento de imposición de faltas y la posterior sanción a las mismas, enfrenta una laguna legal, esto es motivado por las reformas al Código de Trabajo contenidas en el decreto 18-2001 que posteriormente fueron declaradas inconstitucionales y las cuales tienden a confundir cual es el papel de la Inspección General de Trabajo y por lo tanto sus atribuciones, es hasta el año dos mil diecisiete que se reformo nuevamente el Código de Trabajo por medio del Decreto Número 07-2017 y las atribuciones fueron delimitadas tomando como base los convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, pero por error al momento de redactar la ley en las disposiciones transitorias dejaron sin efecto la entrada en vigor de las misma, retrocediendo nuevamente frente a los ojos de los países miembros y dejando una vez más a la Inspección General de Trabajo en un desfase al no poder ejercer las facultades establecidas por ley.

Es a través de los acuerdos de paz que se reconoce la urgente necesidad de actualizar y fortalecer el sistema de justicia para cumplir con el objetivo de disminuir y de esa manera erradicar la impunidad que se vive, en el ámbito laboral es necesario que se realice una actualización ya que se determinó la existencia de conflictos originados de las relaciones y contratos laborales que eran violados constantemente dejando en tela

de duda la juridicidad de los actos y relaciones de carácter laboral, como parte del compromiso adquirido por el gobierno de Guatemala, es evidente la necesidad de dialogar con los sectores involucrados y encontrar mediante el consenso la mejor solución a la problemática laboral que persiste en el país.

El cumplimiento del acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, contenido en los acuerdos de paz, traza su base sobre los aspectos básicos siguientes: “Que una paz firme y duradera debe cimentarse sobre un desarrollo socioeconómico orientado al bien común que responda a las necesidades de toda la población”¹⁵

Esto debido a que la paz firme y duradera se sustenta en un desarrollo socioeconómico orientado al bien común que permita superar las grandes desigualdades sociales existentes actualmente en nuestro país y que son fuente de conflicto e inestabilidad.

“Desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala”¹⁶

Las reformas al Código de Trabajo, a través del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, fortalecieron el sistema de sanciones por la infracción o violación a las leyes laborales, sigue prevaleciendo en la mayoría de relaciones de trabajo la aguda conflictividad de su desenvolvimiento en vista de que los sectores

¹⁵ <http://www.biblio.url.edu.gt/Publi/Libros/Acuerdos-de-Paz/40.pdf> (Consultado: el 02 de marzo de 2018).

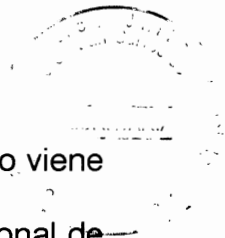
¹⁶ *Ibíd.*

sociales desconocen o son indiferentes al cumplimiento del contenido de la normativa legal.

Este proceso está establecido para que la Inspección General de Trabajo o cualquier persona, formule alguna queja en contra de los sujetos de la relación laboral por incumplimiento de las leyes laborales y de previsión social. Generalmente, un inspector de trabajo, previamente, ha establecido las presuntas violaciones a la normativa jurídica laboral como consecuencia de la visita del inspector al centro laboral.

El juez de trabajo y previsión Social conoce de la denuncia por la presunta falta cometida y una vez tramitado el procedimiento correspondiente, si es el caso, impone la sanción que corresponda. La sanción es pecuniaria y su monto se establecerá atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta. El procedimiento incidental fue instaurado después de que la Corte de Constitucionalidad declaró inconstitucional algunas normas de la reforma laboral del año 2001. El Código de Trabajo expresa que son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones y violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de dicho cuerpo normativo laboral o de las demás leyes de trabajo o de previsión Social siempre que estén penados con multa, y se refiere a falta e infracción.

Por lo tanto; es de esta manera como se ha desvirtuado la eficacia en la aplicación de faltas que correspondería a la Inspección General de Trabajo y poder obtener como resultado lograr acelerar los procedimientos que se encuentran estancados por la cantidad de los mismos que conocen los juzgados y no se logra una justicia pronta y



cumplida para los trabajadores que han sido violentados en sus derechos, y todo viene a redundar en que Guatemala como país miembro de la Organización Internacional de Trabajo ha ratificado los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo por lo cual debería ser un país con una Inspección General de Trabajo habilitada y eficaz para sancionar pero como ya se mencionó con anterioridad un error en la redacción de las reformas al Código de Trabajo dejó sin efecto y retrasa la entrada en vigor de la normativa, consistiendo una limitación de carácter administrativo para que la Inspección General de Trabajo como órgano encargado ejerza su poder coercitivo y punitivo sobre los infractores de la ley laboral, evitando sobrecargar los juzgados laborales y brindando el apoyo necesario a los trabajadores ejerciendo su principio tutelar.

5.1. El libro blanco y sus recomendaciones



La creación del Libro Blanco, el cual es “un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”.¹⁷

Este documento tiene su origen en la declaración conjunta que los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana firmaron en julio de dos mil cuatro, en la cual instaban a sus Viceministros a formar un grupo de trabajo y a

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. **La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana** Pág. 03.

emitir un informe con recomendaciones orientadas a mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales, y a fortalecer las entidades laborales en la región.

Como resultado del trabajo posterior realizado por los viceministros, con apoyo de Banco Interamericano de Desarrollo (BID), surgió el documento denominado La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana, construyendo sobre el Progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades (Abril 2005), conocido como el Libro blanco. Dicho informe contiene compromisos adoptados en forma voluntaria por los países signatarios para mejorar la legislación laboral y su aplicación.

Tomando como base los hallazgos del documento principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2003, y los avances más recientes en materia de normativa laboral y su aplicación, los países desarrollaron un proceso que tenía como objetivos, identificar aquellas áreas relacionadas con la implementación y la creación de capacidades que exigen mayores esfuerzos, concretar un plan de trabajo y los recursos necesarios para avanzar en dichas áreas y asegurar que los esfuerzos conjuntos de los Ministerios de Comercio y Trabajo se abordaran en la agenda laboral de Centroamérica y República Dominicana de manera estratégica y continua.

Las recomendaciones emitidas para Guatemala fueron las siguientes:

a) "Ministerio de trabajo

Autoridad para imponer multas: Restaurar la autoridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para imponer multas.

Inspección: Dotar a la Inspección de Trabajo de estatuto de servicio civil y aumentar sus salarios, capacitación y equipamiento, con base en el estudio de reclasificación de puestos y salarios iniciado en el 2003.

Mediación y conciliación: Implementar los mismos cambios de la Inspección de Trabajo, Impartir formación especializada en materia de negociación y resolución de conflictos, coordinar con el nuevo centro de resolución alternativa de conflictos.

b) Administración de la justicia laboral

Reinstalación: Reformar el Decreto 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, denominado Ley de la Carrera Judicial, la cual sanciona a los jueces laborales que incurren en negligencia al ejecutar órdenes de reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente.

Capacitación y rendición de cuentas: Continuar con el programa de reforma de la justicia laboral, que incluye: a) mejorar la capacitación y control profesional de agentes involucrados en la administración de la justicia laboral, b) fortalecer el derecho laboral y las normas internacionales del trabajo en los programas de estudio de las facultades de

derecho, c) implementar nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para jueces y magistrados laborales.

Número de tribunales: Revisar el programa de modernización de la justicia laboral (financiado por BID) para asegurar que preste suficiente atención a las necesidades de la justicia laboral en Guatemala.

Reformas de procedimientos: Aprobar la propuesta de ley que permite el recurso de amparo, que actualmente retrasa el proceso judicial, Aprobar la reforma de ley que permite la oralidad en los procesos laborales y ajustes a plazos específicos.

Fortalecimiento institucional: Establecer un mecanismo de mediación, conciliación y arbitraje para remitir casos en los que las partes están de acuerdo. Crear dos nuevos juzgados de primera instancia en la capital y un tribunal laboral de apelación fuera de la capital. Crear una abogacía independiente para defender los derechos de los trabajadores.

c) Género y discriminación

Reformas legales: Aprobar la reforma legal pendiente en materia de discriminación y género.

Pruebas de embarazo e iniciativa de cumplimiento: Desarrollar campañas públicas de educación y promoción sobre las garantías de protección de las mujeres en el lugar de

trabajo. Emitir instrucciones legales a la inspección para que se castigue con la máxima sanción que autoriza la ley los actos de discriminación en el trabajo, divulgar ampliamente las instrucciones ministeriales.

Conflictos laborales en el sector agrícola: Implementar la aplicación de la legislación laboral en el sector agrícola, especialmente para proteger a la población indígena.

d) Peores formas de trabajo infantil

Pirotecnia: Promulgar un reglamento que prohíba el trabajo a domicilio en la cohetaría establecer un mecanismo de coordinación interministerial para impulsar programas piloto que aborden el problema.

e) Fomento de una cultura de cumplimiento

La información y capacitación en derechos fundamentales del trabajo: Lanzar una campaña pública de información y sensibilización sobre el tema, instituir programas para elevar los niveles de diálogo social y fomentar la confianza entre los sectores gubernamental, empleador y trabajador, así como impartir formación en relaciones laborales efectivas.”¹⁸

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. **La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana.** Pág. 9.

El análisis retrospectivo de la normativa hace que podamos observar con buenos ojos que gran parte de las recomendaciones han sido tomadas en consideración, pero el tiempo de su ejecución ha sido bastante alto, por ejemplo: la recomendación sobre la Ley de la Carrera Judicial Decreto 41-99 del Congreso de la Republica de Guatemala el cual fue reformado hasta el año 2016, la recomendación de dotar a la Inspección General de Trabajo de estatuto de servicio civil, si bien se han obtenido avances pero de igual manera el tiempo de ejecución es muy largo, y con la normativa que se posee actualmente se puede lograr de manera efectiva poner en practica antiguas recomendaciones que datan de hace más de diez años y la creación de nuevas normativas en favor de la población guatemalteca con la finalidad de actualizar y otorgar de una fortaleza jurídica a nuestras instituciones en especial a la Inspección General de Trabajo la cual cumple una labor esencial dentro de nuestro marco jurídico con especial importancia de vista al crecimiento del sector empresarial y el que se desarrolle en el futuro con las reformas al Código de Comercio Guatemalteco realizadas en el año 2017.

5.2. La Inspección del Trabajo y el derecho laboral

Por las mismas razones en que nos apoyábamos al tratar de la necesidad de que el inspector de trabajo se identifique con los principios generales de la política social del Estado, hemos de desear que no se convierta únicamente en un archivo memorial de cuantas disposiciones legales constituyen el derecho del trabajo, sin comprender a éste como un todo unitario, con fines jurídicos sí, pero también económicos y políticos. Según

el tratadista Luis San Miguel Arribas "el Inspector de Trabajo ha de comprender que el derecho laboral es la piedra angular de la vida económica moderna, y que es influido e influye en él, a su vez, en el campo de la creación, distribución y consumo de riqueza. Que, en definitiva, los fines económicos del derecho del trabajo se reducirán a elevar la participación del trabajador en la renta nacional, sin perturbar grandemente a la producción, y que al empresario incumbe descubrir el procedimiento para enjugar las nuevas cargas que pesan sobre la economía de la empresa, sin disminuir las ventajas de que disfruten sus trabajadores, y sin producir esa perturbación en la producción. En cuanto al fin político social del derecho del trabajo, se trata de elevar el nivel social de grandes masas de población; se quiere superar las diferencias de clase; se busca a través de sus normas que sea realidad la colaboración de todas las clases sociales, y, en definitiva, que se logre la cohesión nacional de las distintas categorías profesionales

Es preciso también que el inspector comprenda el carácter del derecho del trabajo, que no es una legislación privilegiada o de clase, puesto que el fin que persigue, una más justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo para asegurar la paz social, no afecta solamente a determinadas personas o clase, sino que afecta al interés general; y así no podríamos decir que las leyes civiles en materia de arrendamientos urbanos constituían una legislación privilegiada con respecto al inquilino, aunque en determinado momento favoreciese a éstos, si tal determinación tenía como fin el equilibrar las condiciones entre inquilinos y propietarios con respecto a la relación contractual, para evitar situaciones injustas y el agravamiento de problemas que afectan al interés general.

El inspector debe conocer, eso sí, el carácter protector del derecho del trabajo y sus principios o notas que de dicho carácter se derivan; la irrenunciabilidad de derechos, su carácter imperativo, la constante aplicación del principio de favor o norma más favorable al trabajador y la necesidad de mantener a toda costa el principio del rendimiento. Y debe poseer una idea lo más clara posible de cada uno de ellos porque es el que por la índole de su misión ha de velar más encarecidamente para que en la esfera del trabajo sean por todos respetados¹⁹

El autor Luis San Miguel Arribas, es claro al exponer la importante función del inspector de trabajo y la relación que este tiene con el derecho laboral, ya que, es el derecho el que crea las normas y recae en el inspector de trabajo la aplicación de la mismas como: velar por su cumplimiento y sancionar las infracciones cometidas a la normativa legal. La finalidad de este es crear un ambiente adecuado dentro de las empresas que son los medios de producción dentro del Estado y que buscan engrandecer no solo a los empleadores sino también a los empleados y esta finalidad se alcanza únicamente si existe un Estado garante de los derechos laborales, que trabaja en busca del bien común de sus habitantes y protege celosamente la normativa tanto nacional como internacional, por medio de los distintos tratados y Convenios ratificados por Guatemala.

¹⁹ Op. Cit. Pág. 202.

5.3. Parámetros para una efectiva Inspección de Trabajo conforme a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Números 81 y 129

La Inspección del Trabajo debe organizarse como un sistema aplicable a todos los establecimientos en los que sean de aplicación las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, es necesario que se mantenga bajo la vigilancia y control de una autoridad central siempre y cuando sea compatible con la práctica administrativa del país. Tiene que velar por el cumplimiento y garantizar funciones educativas en relación con las condiciones de trabajo (tales como horas de trabajo, salarios, seguridad, salud y bienestar, el empleo de niños y jóvenes y otras materias relacionadas) y alertar a las autoridades competentes de cualquier defecto o abuso no recogido por las disposiciones legales existentes.

Los inspectores deben ser funcionarios públicos con estabilidad en el empleo garantizada e independiente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Serán contratados tomándose únicamente en cuenta sus aptitudes y deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones. Su número tiene que ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, y se determinará teniendo debidamente en cuenta, el número, la naturaleza, la importancia y la situación de los establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores empleados y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse. Se les proporcionarán oficinas adecuadamente equipadas y los medios de transporte y demás materiales que sean necesarios para el desempeño de sus funciones. Deben ser provistos de las adecuadas credenciales y ser autorizados legalmente para desempeñar

sus actividades. Los establecimientos serán sometidos a inspección con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Los inspectores tienen el cometido de facilitar información y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales. Las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones. El rendimiento efectivo del sistema de inspección del trabajo se puede conseguir mediante la cooperación efectiva con otros servicios gubernamentales e instituciones privadas cuya actividad sea la protección laboral, así como con los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.

3

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema, y está orientada a la satisfacción de las necesidades, que la sociedad requiere para lograr un desarrollo integral, el cual no se logra, por diversos aspectos como: la falta de seguridad, educación, salud, y en especial la falta de trabajo, aunado a esto pocas oportunidades de trabajo en el sector formal que en su mayoría no cumplen con los requisitos mínimos establecidos por la normativa laboral guatemalteca. Es aquí en donde la Inspección General de Trabajo juega un papel muy importante como órgano encargado de la verificación y posterior sanción de estas trasgresiones al derecho laboral en los centros de trabajo, es por esto que la investigación está dirigida a los inspectores de trabajo.

Se ha mejorado a través de los años en la aplicación de sanciones de materia laboral, pero aun existen limitaciones administrativas dentro de las instituciones, tal es el caso de la Inspección General de Trabajo, que a pesar de que Guatemala ha ratificado múltiples convenios con la Organización Internacional de Trabajo aún no cuenta con facultades suficientes para sancionar de una manera efectiva las faltas cometidas por empleadores en los ambientes laborales, esto se intentó rectificar con las últimas reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 07-2017, pero por un error de redacción quedaron sin efecto, la solución a este problema es implementar los convenios ratificados por Guatemala, que al ser de observancia general beneficiaran a toda la población guatemalteca a través del cuerpo de inspectores de trabajo, logrando de esta manera alcanzar el bien común tal y como lo establece la Carta Magna.





BIBLIOGRAFÍA

CALDERÓN MORALES, Hugo H. **Derecho administrativo**. 6ta. ed. actualizada; Guatemala: tomo 1, Editorial Estudiantil Fénix, 2003.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 4ta. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2010.

GARCINI GUERRA, Héctor. **Derecho Administrativo**, 2da ed. La Habana Cuba: Ed. Pueblo y Educación, 1986.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **El derecho de trabajo y de seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ad-Hoc. 1998.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo**, 1ra ed. Guatemala: tomo 1, Editorial Serviprensa, 2017.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Manual de organización de la Inspección General de Trabajo**, Guatemala: Ed. Serviprensa, (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; actualizada, corregida y aumentada. Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

Oficina Internacional del Trabajo. **Inspección del Trabajo, lo que es y lo que hace**. Ginebra: Ed. Programa sobre administración e inspección de trabajo (s.f.).

Organización Internacional del Trabajo. **La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana**. Costa Rica: (s.e.), (s.f.).

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 23a. ed. Madrid: Ed. Espasa libros, 2014.

SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. **La inspección del trabajo**. Madrid, España: Ed. instituto de Estudios Políticos, (s.f.).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion--general--de-trabajo/funciones-y-servicios> (Consultado: 20 de enero de 2018).

<http://wb.ucc.edu.co/-derecho-disciplinario-//files-//2011/01-///-derecho-disciplinario.pdf>
(Consultado: 27 de febrero de 2018).

<http://www.biblio.url.edu.gt/Publi/Libros/Acuerdos-de-Paz/40.pdf> (Consultado: 02 de marzo de 2018).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin/> Inspección General de trabajo lo que es y lo que hace (Consultado: 05 de marzo de 2018).

Legislación:

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

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

Ley de lo Contencioso Administrativo. Congreso de la República, Decreto número 119-96, 1996.

Reformas al Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 13-2001,

Reformas al Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 18-2001.

Reformas al Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 07-2017.

Convenio Sobre la Inspección de Trabajo. Organización Internacional de Trabajo, convenio número 81, 1952.

Convenio Sobre la Inspección de Trabajo (agricultura). Organización Internacional de Trabajo, Convenio Numero 129, 1994.