

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN SU
ACTIVIDAD INTERVENTORA, ORIENTADORA Y PROCESAL.**

JESSICA PAOLA BERNAL RECINOS

GUATEMALA, MARZO DE 2019

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

**EL INCUMPLIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN SU
ACTIVIDAD INTERVENTORA, ORIENTADORA Y PROCESAL.**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JESSICA PAOLA BERNAL RECINOS

Previo a conferirse el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2019

**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.	Abidán Carias Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo
Vocal:	Lic.	Mario Adolfo Soberanis Pinelo
Secretario:	Licda.	Dilia Agustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic.	Hector René Granados Figueroa
Secretario:	Lic.	Rudy Federico Escobar Villagrán

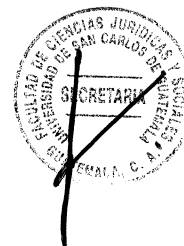
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LICDA. MIRSA ROXANA GUDIEL
ABOGADA Y NOTARIA

12 calle 2-55 zona 14 Guatemala

Tel.41515040



Guatemala, 26 de febrero 2013

Doctor:

Bonerge Mejia Orellana

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.



Respetable Doctor:

Conforme al nombramiento como Asesora de Tesis de la bachiller **JESSICA PAOLA BERNAL RECIÑOS**, me dirijo a usted haciendo referencia al tema de investigación: **"EL INCUMPLIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN SU ACTIVIDAD INTERVENTORA, ORIENTADORA Y PROCESAL**, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente y habiendo asesorado al trabajo encomendado de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, me permito informar lo siguiente:

- a) El presente trabajo de tesis, posee un contenido altamente científico, como resultado de una investigación bibliográfica llevada a cabo con rigor y que muestra una realidad administrativa y procesal por parte del órgano administrativo denominado, Inspección General de Trabajo, al no cumplir en forma eficiente las principales funciones que le han sido encomendadas, siendo estas de carácter interventora, orientadora y procesal, indicando en cada uno de los capítulos información sumamente importante y por ende científica.
- b) Para el desarrollo del presente estudio y por las características del mismo, se utilizó el método analítico esencialmente, tomando en consideración la serie de análisis jurídico y crítico del tema objeto de investigación, siendo la técnica bibliográfica de gran utilidad para la culminación del mismo.
- c) El contenido integró del presente estudio determina la utilización de las directrices establecidas por el Diccionario de la Real Academia Española, utilizando correctamente la ortografía, puntuación y redacción.



LICDA. MIRSA ROXANA GUDIEL
ABOGADA Y NOTARIA

12 calle 2-55 zona 14 Guatemala



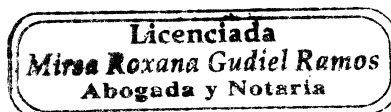
- d) El tema investigado forma parte de la actividad que por mandato legal le corresponde a la Inspección General de Trabajo, principalmente en su función interventora, orientadora y procesal.
- e) Una vez concluido el presente estudio, y analizada jurídica y científicamente la institución denominada Inspección General de Trabajo, se procedió a realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes principalmente, el aspecto doctrinario, jurídico y práctico, así como las funciones que desarrolla como órgano estatal, asesorando a los sujetos de la relación laboral y proponiendo soluciones cuando surjan conflictos entre estos.
- f) Asimismo, el marco de referencia utilizado es de conformidad con los recursos disponibles, tanto bibliográficos de autores nacionales y extranjeros, como de las disposiciones legales vigentes principalmente en materia de trabajo y que de acuerdo al tema son suficientes.

De lo anterior, considero que el trabajo de investigación de la bachiller: **JESSICA PAOLA BERNAL RECINOS**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Atentamente,


Licda. Mirsa Roxana Gudiel
Abogada y Notaria
Colegiado No. 8,629





USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JESSICA PAOLA BERNAL RECINOS, titulado EL INCUMPLIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN SU ACTIVIDAD INTERVENTORA, ORIENTADORA Y PROCESAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.



Lio. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la sabiduría, la fuerza y fortaleza necesaria para lograr esta meta, porque en medio de mi debilidad tu siempre estuviste allí con tu gran amor y misericordia, gracias Padre recibe la gloria y honra.

A MIS PADRES:

Edwin Avigahel Bernal Bernal, gracias por su amor, apoyo incondicional y sus oraciones.

A mi madre Floridalva Recinos Orellana (+) gracias por su gran amor y apoyo incondicional, por creer en mí y por darme ánimo y fuerzas cuando más lo necesite, aunque ya no estés aquí le pido a Dios que puedas escuchar esta dedicación en el cielo y te digo misión cumplida mami eres mi ejemplo a seguir como mujer y como madre, que esta meta alcanzada sea una pequeña recompensa por sus sacrificios y dedicación que siempre tuvieron conmigo.

A MIS HERMANOS:

Edwin Salomón y Karen Dallana por el amor, apoyo incondicional y la ayuda que siempre me han brindado.

A MI ESPOSO:

Williams Leonardo Martínez Santos, por ser un esposo amoroso, por su gran amor, apoyo incondicional y por su comprensión en los momentos más difíciles y por estar siempre allí conmigo dándome ánimos y fuerzas.

A MI HIJO:

Williams David, que es mi alegría mi fuerza para seguir adelante, que yo pueda ser un ejemplo de vida,



perseverancia y lucha para lograr las metas trazadas, te amo hijo.

A MIS AMIGAS:

Por todo el apoyo incondicional, y el cariño que siempre me han brindado.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser egresada de esta casa de estudios.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Origen del derecho de trabajo	2
1.2. Concepto	12
1.3. Fuentes	13
1.4. Principios	15
1.5. Sujetos	25

CAPÍTULO II

2. Derecho Procesal de Trabajo	33
2.1. Origen	33
2.2. Concepto	37
2.3. Características	39
2.4. Naturaleza del derecho procesal del trabajo	40

CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo	47
3.1. Evolución histórica	47
3.2. Naturaleza jurídica de la Inspección de Trabajo	52
3.3. Integración	55



Pág.
57

3.4. Funciones	57
3.5. Regulación legal	63

CAPÍTULO IV

4. Funciones de la Inspección General de Trabajo	71
4.1. Función fiscalizadora	72
4.2. Función conciliatoria	72
4.3. Función asesora	73
4.4. Recomendaciones de la Organización del Trabajo para la Inspección General del Trabajo en Guatemala.....	73

CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en lo relacionado con la organización administrativa del trabajo, regula la Inspección General del Trabajo. Dentro de las funciones que ésta ejerce se encuentran la fiscalización, la asesora, la procesal y la conciliatoria. Dichas funciones las debe ejercer para lograr la armonía entre los patronos y trabajadores, entre los mismos trabajadores, así como las organizaciones sindicales.

Todo ello para lograr que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Por lo tanto, es indispensable que la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores y trabajadores sociales, cumplan con las disposiciones que regulan su funcionamiento. Ya que debido a diversas circunstancias la Inspección General de Trabajo no cumple con sus funciones. De esta forma la función fiscalizadora que debe ejercer para velar por el fiel cumplimiento de las normas de trabajo no se cumplen de forma eficaz y, por lo tanto se vulneran muchas normas laborales, principalmente por parte de los patronos en detrimento de los trabajadores, lo cual repercute seriamente en el bienestar económico y social de éstos.

La hipótesis planteada es la siguiente: La Inspección General de Trabajo, no cumple con las funciones fiscalizadora, asesora, procesal y conciliatoria que por ley debe ejercer, lo cual genera graves inconvenientes en el efectivo cumplimiento de las normas de carácter laboral, que deben ser aplicadas en las distintas relaciones obrero patronales, así como en los conflictos.



El objetivo general del presente trabajo de investigación es: realizar la investigación de tipo jurídico, para establecer las causas que determinan el incumplimiento por parte de la Inspección General de Trabajo en cuanto a sus funciones fiscalizadoras, asesora, procesal y conciliatoria.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos que se describe a continuación: El capítulo uno se refiere al derecho de trabajo, el origen del derecho de trabajo, algunos conceptos, las fuentes, los principios y los sujetos; el capítulo dos trata sobre el derecho procesal de trabajo, iniciando con el origen, los conceptos más importantes, las características y la naturaleza del derecho procesal del trabajo; el capítulo tres, contiene lo relacionado a la Inspección General del Trabajo, la evolución histórica, la naturaleza jurídica de la Inspección General del Trabajo, la integración, las funciones y la regulación legal; y el capítulo cuatro hace referencia a las funciones de la Inspección General de Trabajo, las funciones fiscalizadora, conciliatoria y asesora, así como las Recomendaciones de la Organización del Trabajo para la Inspección General del Trabajo en Guatemala.

Los métodos utilizados son: el deductivo, sintético, jurídico y científico. Dentro de las principales técnicas utilizadas fueron las bibliográficas, para la recopilación de documentos relacionados al tema en libros de texto, disposiciones legales, tanto de autores nacionales como de extranjeros, así como la utilización de tecnología como la internet.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

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

El Derecho, en su conjunto, es “una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio, para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.”¹

El Derecho de Trabajo, se deriva del Derecho Civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.

Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico, junto a las demás ramas del derecho.

¹Fernández Molina, Luís. Derecho Laboral Guatemalteco. Pág. 68



En el Derecho Constitucional, se establecen los lineamientos básicos del Derecho de Trabajo. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, los determina en los Artículos 101 al 117, ya que consideran al trabajo como un Derecho Social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los más significativos, los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del Derecho Laboral, que es tutelar de los trabajadores.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del Derecho de Trabajo, que le da un trato preferente al trabajador.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase trabajadora puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.1. Origen del derecho de trabajo

Etimológicamente, la palabra trabajo proviene “del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del



hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho, la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, claro está que relacionándose con ellas.”²

Existen algunos enfoques de carácter doctrinal con respecto al Derecho de Trabajo. La vida de los hombres y de los pueblos, depende del trabajo en la extensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del Derecho. Todo ese conjunto de normas, saturado de derechos subjetivos, de obligaciones y de preceptos de variada índole, integran un cuerpo de derecho objetivo.

Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familia para constituir ya sociedad ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre.

²Alcalá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de política laboral y social. Pág. 570

Desde los más remotos tiempos históricos y el panorama prehistórico no habría variado mucho, ha debido patronos y trabajadores, así se llamaran amos y esclavos, pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus empleadores y obreros. Ataño el predominio de la autoridad patronal combinaba tolerancias paternales con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

Para los tratadistas Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, al referirse al génesis del Derecho Laboral exponen lo siguiente: "Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a causas jurídicas. Ahora bien, ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del Derecho Civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el Derecho romano: el de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significa del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX y va desde el Código de Napoleón de 1804 del Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con su reivindicaciones a toda Europa."³

En el mundo de la técnica la revolución industrial y la revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al intervencionismo estatal que representa, con las primeras leyes de auténtico sentido social, algo así como el acta de nacimiento del Derecho Laboral Positivo.

³ Alcalá- Zamora y Castillo-Cabanellas de Torres. Ob. Cit. Pág. 571



A continuación, algunos aspectos sobre el origen del Derecho de Trabajo en Guatemala:

– El trabajo en la sociedad maya

El Derecho de Trabajo adquirió un grado alto de desarrollo, en cuanto a la especialización y cooperación, la especialización del trabajo se efectuaba a través de la pesca y la caza, el campesino, el artesano y el esclavo, además, de los comerciantes. Los trabajadores o prole constituyeron los denominados sujetos del trabajo. Su esfuerzo construyó una sociedad que era útil para todo el pueblo.

La clase dominante y poderosa constituida por la nobleza, disfrutaba y controlaba el trabajo de la prole. La mujer fue relegada al trabajo doméstico, limitándose a los quehaceres del hogar, las mujeres mayas fueron grandes trabajadoras como una forma de ayuda y sustentación de sus casas y educación de sus hijos, además que les servía para el pago de los tributos y con todo eso, realizaban algunas tareas de carga mayor, labrando y sembrando sus cosechas.

Los mayas conocieron el salario como medio de pago por trabajos realizados, la forma de pago fue en moneda, representado por el personaje denominado cacao, además que fue conocido el pago en especie con el intercambio de objetos.

Los contratos de trabajo fueron verbales, ya que era la única forma conocida, además la retribución por locación de servicios fuera de la forma cooperativista que podía presentar la ayuda para labores agrícolas era usada por aquellas personas de alta posición social,



puesto que en estos aunque tuvieran a sus órdenes subalternos, que servían en ciertos casos y para determinados menesteres en forma gratuita. Además, existió la cooperación en el trabajo, especialmente para siembras, así como trabajos de limpia y cosecha de maíz y frijol y la prestación de servicios corporales.

– El trabajo en la época colonial

En Guatemala rigió el Derecho Indiano, que era el Derecho que se aplicó a los pueblos conquistados por los Españoles, es decir, el conjunto de reglas jurídicas aplicables en Indias, o sea, los territorios de América, Asia y Oceanía, dominados por España, dándose desde su inicio, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes, a través de instituciones como la economía e instituciones como los repartimientos, ya que la aplicación del Derecho indiano en el ámbito laboral era una especie de servidumbre y esclavitud, pues los Españoles consideraban tener esos derechos con sus trabajadores derivados de la conquista. “Durante el transcurso comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524, hasta finales del siglo XVIII, se formaron gremios, en todo ello interviene el ayuntamiento, quien tenía a su cargo todo lo concerniente a los oficios y diferentes actividades del ámbito de trabajo.”⁴

Se debe tomar en cuenta que a los nativos se les impidió ingresar a los gremios, mostrándose de esta manera una discriminación por el aspecto del dialecto, pues como es sabido era una limitación para toda persona que deseaba ingresar a un gremio. El

⁴ Fernández Molina. Ob. Cit. Pág. 85

Derecho Indiano rigió posterior a la conquista, pues los españoles ya tenían elaborada sus disposiciones que implementaban a los territorios que conquistaban, dentro de ello se consideraban nombrados por el Rey de España y como consecuencia de ello, imponían sus leyes en los ámbitos laborales.

La incorporación de las indias a la Corona Castellana, no significa que estas pasen hacer colonias, territorios de inferior calidad jurídica, dependientes de castilla e incorporadas a su reino. Dentro de la corona los elementos integrantes tienen su propio derecho y organización, es decir, en la corona castellana se encontraban, entre otros, los reinos de Castilla, León, Granada, Navarra.

Para el autor Antonio Dougnac Rodríguez, en su obra Manual del Derecho Indiano, al referirse al tema de la calidad jurídica de las Indias, frente a la Corona Castellana expresa: "A finales del siglo XVII, cuando ha madurado la concepción sobre la personalidad de las indias, se habla de ellas corrientemente como reino de indias, que es la expresión más habitual que se haya en la recopilación de leyes de los Reinos de Indias en donde los reyes de habían titulado Reyes de España e Indias, lo que aparece resumido en las monedas de la época."⁵

– El trabajo en la época independiente

En esta época se pueden distinguir tres etapas: "La del predominio liberal, la de la Revolución de 1944 y la Época de la Contra-revolución."⁶

⁵Dougnac Rodríguez, Antonio. Manual de historia del derecho indiano. Pág. 17

⁶ Escobar Medrano, Edgar y González Camargo, Edna Elizabeth. Antología-historia de la cultura de Guatemala. Pág. 710



– Época del predominio liberal

Se inicia desde la independencia de 1821, hasta la revolución de octubre de 1944. El Derecho Indiano no tuvo ningún sustituto, por lo que el trabajador quedó en el más absoluto desamparo. “Con la revolución reformista, se dicta un cúmulo de leyes que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada.”⁷

En la Constitución de 1921, por primera vez se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social; se establece la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, se establece que debe regularse el trabajo de mujeres y menores en forma especial y se admite el derecho de huelga. “En 1926, se emite la Ley del Trabajo, en donde se regula el contrato individual de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de mujeres y menores y se reconoció de nuevo el derecho de huelga. La escasa aplicabilidad de la Ley de Trabajo, hace que se derogue durante el gobierno del General Jorge Ubico.”⁸

En ésta época hubo ausencia de leyes laborales, las existentes eran inaplicables y los gobiernos se identificaban con los intereses de la oligarquía.

– Época de la revolución de 1944

En ésta época se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, se crean por primera vez órganos e instrumentos indispensables para que la

⁷ Ibid. Pág. 669

⁸ Ibid. Pág. 671



legislación no sea letra muerta. Las leyes más importantes que se dictaron en materia laboral fueron la: "Constitución Política de la República en el año de 1945 y el Código de Trabajo en 1947. Por primera vez en la historia de Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales, adquieren bastante Positividad."⁹

De lo anterior se puede indicar que son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes de la ciudad y así mismo los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono.

– Época de la contrarrevolución

Se inicia en 1954, y se da un proceso de involución en nuestro Derecho Laboral, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala y la Confederación Nacional Campesina, los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto del gobierno, se da una gran represión de obreros y campesinos y se derogan las reformas progresistas del Código de Trabajo, se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de izquierda, se dicta también: "El Decreto número 570 del Jefe de Estado que contiene numerosas reformas al Código de Trabajo; y expresa una marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios perjudicando a los trabajadores. El Decreto número 584 también del Jefe de Estado, contiene un enfoque que regula a los Trabajadores del Estado, donde dichos trabajadores, se encuentran desprotegidos en sus relaciones laborales con el Estado y sus instituciones descentralizadas. Durante el régimen del General Ydígoras Fuentes, se emite el actual Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República,

⁹Antropología e Historia de Guatemala. Guatemala: Ministerio de Cultura y Deportes, Dirección General del Patrimonio Cultural y Natural, 2000. Pág. 111

el cual no contempla ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales.”

Con el derrocamiento del General Ydígoras, se deroga la Constitución de 1956 y el 15 de septiembre de 1965, se emite una nueva Constitución, esta Constitución es más reaccionaria y expresa con más nitidez aún que la anterior su protección decidida a la clase dominante, en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945.

Posteriormente la Constitución de 1985, que es la actual, introdujo algunas conquistas para la clase trabajadora tales como la aplicación de los principios de justicia social en toda relación laboral considerando de esta manera una efectiva aplicación e interpretación del Derecho tanto individual como colectivo. Asimismo la regulación constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, regulados en el Artículo 101 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el trabajo como un derecho de las personas y una obligación social.

El Derecho Laboral, como tal, es una disciplina relativamente nueva, por tal razón es un tanto difícil establecer alguna definición precisa, se considera que es mejor acoger la recomendación de García Máynez, que al encontrar el mismo problema para definir el concepto de Derecho en su forma más amplia, deja implícito que la tarea a realizar no es establecer una definición universal y aplicable a cada estado del planeta, lo cual sería imposible en la actualidad, en virtud que cada definición en el mejor de los casos responderá a una realidad social determinada.



A criterio del tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón, "El Derecho de Trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo."¹⁰

El autor español Néstor de Buen, manifiesta que el Derecho del Trabajo es "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".¹¹

El jurista mexicano Mario de la Cueva, dice al respecto que "El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones Individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".¹²

La definición que proporciona el maestro De la Cueva, es más amplia y a su vez la más acertada ya que establece de forma Ideal lo que constituye la axiología de Derecho del Trabajo, no se debe que el Derecho laboral como institución jurídica constitucional, nace en México y es en donde han evolucionado sobre manera sus Instituciones. Se menciona que es la que más se adecua, en virtud que con el salario el trabajador busca obtener un nivel decoroso para sí y su familia, y se menciona que es una definición bastante

¹⁰ Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del trabajo. Pág.28

¹¹ De Buen Lozano, Néstor. Compendio de derecho del trabajo. Pág.8

¹² De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 9.

acertada, no con sentido relativo, sino que es una definición que esboza las aspiraciones de la parte más numerosa y desprotegida de la relación laboral como lo es el trabajador.

1.2. Concepto

El Derecho Laboral, como tal, es una disciplina relativamente nueva, por tal razón es un tanto difícil establecer alguna definición precisa, se considera que es mejor acoger la recomendación de García Máynez, que al encontrar el mismo problema para definir el concepto de Derecho en su forma más amplia, deja implícito que la tarea a realizar no es establecer una definición universal y aplicable a cada estado del planeta, lo cual sería imposible en la actualidad, en virtud que cada definición en el mejor de los casos responderá a una realidad social determinada.

A criterio del tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón, "El Derecho de Trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo".¹³

El autor español Néstor de Buen, manifiesta que el Derecho del Trabajo es "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".¹⁴

¹³ Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del trabajo. Pág.28

¹⁴ De Buen Lozano, Néstor. Compendio de derecho del trabajo. Pág.8

El jurista mexicano Mario de la Cueva, dice al respecto que “El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones Individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.¹⁵

La definición que proporciona el maestro De la Cueva, es más amplia y a su vez la más acertada ya que establece de forma Ideal lo que constituye la axiología de Derecho del Trabajo, no se debe que el Derecho laboral como institución jurídica constitucional, nace en México y es en donde han evolucionado sobre manera sus Instituciones.

Se menciona que es la que más se adecua, en virtud que con el salario el trabajador busca obtener un nivel decoroso para sí y su familia, y se menciona que es una definición bastante acertada, no con sentido relativo, sino que es una definición que esboza las aspiraciones de la parte más numerosa y desprotegida de la relación laboral como lo es el trabajador.

1.3. Fuentes

Cuando se habla de fuentes del derecho en cualquiera de sus ramas se cita a los autores Claude Du Pasquier, Eduardo García Máynez y contrapuesta a las opiniones de ellos la opinión de Néstor de Buen, la bifurcación en este aspecto radica en que los primeros tratan de encontrar las fuentes del derecho en sus antecedentes o las circunstancias sociales que crean el derecho mientras para el segundo autor las fuentes del derecho hay que buscarías únicamente en la ley misma.

¹⁵ De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 9.

En el aspecto formal mas no en lo material, en virtud que en el primer aspecto nuestra legislación laboral sólo acepta como fuente de su ordenamiento la ley y a la costumbre pero de forma supletoria, a lo que llamamos en términos jurídicos Costumbre Delegada, que no es más que la misma autorización de la ley para que se pueda auxiliar el derecho de la costumbre, pero no debe escapar a nuestro entendimiento, que la costumbre no es fuente del derecho laboral, solo lo es la ley y está se permite auxiliarse de la costumbre sólo cuando lo establece específicamente para cada caso.

Para Claude Du Pasquier: "El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra: de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho".¹⁶

El autor Néstor de Buen el que se encuentra en desacuerdo con lo expuesto por el citado autores señalando que "Parece que fuente es la circunstancia social en la que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no de sus antecedentes."¹⁷

Como ya se ha señalado ambas posturas tienen su ámbito de validez y más que contradecirse se complementan.

La fuente principal del Derecho del Trabajo, es la ley, indiscutiblemente. En otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia como fuente del Derecho, en

¹⁶ Du Pasquier, Claude. Introducción al Derecho. Pág. 90

¹⁷ De Buen. Ob. Cit. Pág. 117.

nuestro país, la jurisprudencia la constituyen cinco fallos uniformes del tribunal de casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario, y siendo que la rama del Derecho Laboral es sumamente joven en nuestra legislación, resulta difícil acudir a la jurisprudencia como fuente del derecho.

En conclusión la jerarquía de las normas aplicables en el Derecho del Trabajo Guatemalteco, es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que en el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del Derecho del Trabajo, continua con la aplicación de la equidad, la costumbre, o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del Derecho Común.

1.4. Principios

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado".¹⁸

¹⁸ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Pág. 17.

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)”.¹⁹

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de decretos legislativos y decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

- Principio de tutelaridad

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales ecuanímes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio

¹⁹ Walker Linares, Federico. Derecho de trabajo. Pág. 50

como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no se podría precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”²⁰

- Principio de derechos mínimos

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

²⁰ Ibid. Pág. 25.

Como ejemplo de estos derechos mínimos pueden citarse las siguientes obligaciones:

- La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos.
- La obligación patronal de conceder descansos remunerados.
- La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.
- Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

Por ser este tema uno de los puntos centrales de la presente investigación, el mismo se desarrollará con mayor amplitud en el apartado correspondiente.

- Principio de superación de derechos mínimos

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

- Principio de necesidad

Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas,

tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

- Principio de imperatividad

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

- Principio de realismo

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad

dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

- Principio de objetividad

El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

- El derecho de trabajo es una rama de derecho público

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo."

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

- Principio conciliatorio

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

- El derecho de trabajo es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

- Principio de in dubio pro operario

Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”

Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos conocedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay

que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

- Principio de estabilidad en el trabajo

Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”²¹

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso

²¹ De La Cueva. Ob. Cit. pág. 178.

cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

1.5. Sujetos

Son sujetos de esa rama del Derecho Público, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patrones o trabajadores contratan trabajo.

La diferencia anterior es comprensible pues hay sujetos del derecho del trabajo que no necesariamente han intervenido en la relación laboral y sin embargo les son aplicables sus normas, tal el caso de los beneficiarios de la indemnización por causa de muerte establecidos en la Constitución Política de la República, artículo 102 literal "p" y el Decreto 1441 del Código de Trabajo Guatemalteco en su artículo 85, literal a).

Ernesto Krotoschin define "No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas."²²

Por otra parte Francisco de Ferrari, expone en su libro de Derecho de Trabajo "Así como el conjunto de normas que integran esta rama del derecho no constituye únicamente un

²² Krotoschin, Ernesto. Tratado práctico de derecho de trabajo. Pág. 89

derecho de los trabajadores, sino específicamente un Derecho del Trabajo, también el sujeto de este derecho ha dejado de ser exclusivamente el trabajador; puede decirse que actualmente son también titulares de este derecho: el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales y aquellos que nosotros llamamos los equiparados.”²³

Pero no cabe duda de que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal preeminencia en la medida que el Derecho del Trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter tuitivo y protector para convertirse en un elemento de organización económica y social.

- Sujetos principales

Son personas que individual o colectivamente necesitan coexistir para el normal funcionamiento de una empresa. Entre ellas están:

- Patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y estar en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. El segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por

²³ De Ferrari, Francisco. Derecho del trabajo. Pág. 250-252

virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera. Para el efecto el tratadista Manuel Ossorio, define al patrono de la siguiente manera: “Es aquella persona física o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.”²⁴

Por otra parte el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 2, estipula: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

- Trabajador

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta servicios en estado de subordinación. De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 3 se regula lo siguiente: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

²⁴ Ossorio. Ob. Cit. Pág. 553



De lo anterior se puede indicar que trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial en los siguientes artículos:

Artículo 124. "No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias."

Para el efecto el Código de Trabajo contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 212 regula: "Todo trabajador que tenga catorce años o más



puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.”

Del Artículo antes citado se puede indicar que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo.

Asimismo el Artículo 351 del mismo cuerpo legal citado establece: “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas de juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causa de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero sí lo será si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por esta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resolución que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

- La empresa

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble por lo que es una cosa y no una persona.

En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, en todos se refiere a la figura del empleador.

En algunas legislaciones se ha considerado como sujeto de la relación la empresa Mercantil para la cual el trabajador presta sus servicios y al efecto Mario de la Cueva

define: "Que la empresa es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha de la destrucción de otras empresas o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites. En otras palabras la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y los mercados."²⁵

La empresa también se ve como la organización de los factores de producción, capital y trabajo, con fines lucrativos; y también como ejercicio o actividad profesional de orden económico, organizado con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios.

El tratadista Ernesto Krotoschin, dice que la organización empresarial requiere de elementos tales como edificios, maquinaria, herramientas, muebles, materias primas, "La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios. Muchas veces entra en el concepto de empresa también valores incorporeales (el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre)."²⁶

Para el Derecho Laboral, la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en el que producen sus efectos; en ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador; de allí surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa, encaminada a los fines de la misma.

²⁵ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 164

²⁶ Krotoschin. Ob. Cit. Pág. 152



Desde el punto de vista mercantil, la empresa se regula como un bien mueble en el Código de Comercio de Guatemala, Decreto número 2-70 del Congreso de la República, en el Artículo 655 regula que se debe entender por empresa mercantil, el conjunto de bienes, muebles, inmuebles de incorpóreos, que un comerciante ofrece al público, en forma permanente.

Se puede indicar que una empresa nunca puede ser el empleador; lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica, sin embargo, en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República se repite el término empresa como equivalente de empleador en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que todo se refiere a la figura del empleador.

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal de trabajo

2.1. Origen

Los primeros antecedentes del Derecho Procesal de Trabajo, se remontan a los años posteriores a la Revolución Francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros procedimientos ante los que originalmente se dirimen los conflictos laborales son del derecho común, que sirven de asidero mientras se codifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.

Como puede advertirse, fue en el continente europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surge la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Esto dio como consecuencia la promulgación de los primeros estatutos legales que regularían las relaciones de trabajo y por consiguiente esto trajo consigo un rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado estas con el derecho común.

En Europa se conservó durante los primeros años posteriores a la creación de los primeros estatutos que regularon las relaciones de trabajo la contención de algunos resabios de normas de orden común dentro de los primeros cuerpos normativos del



trabajo, esto fue considerado como una situación lógica derivada de que el derecho común, como ya se relacionó, había sido el asidero legal que rigió las relaciones de trabajo en los albores de estas.

Las relaciones laborales del continente americano hicieron su aparición hasta en el siglo XX y el primer antecedente que se tiene sigue siendo la Constitución Mexicana promulgada en 1917, en el caso guatemalteco la creación del primer Código de Trabajo no se da, sino hasta en 1947, cuando el 1 de mayo de ese año cobra vigencia. A pesar de ser considerado desde aquel momento y hasta estos días, uno de los mejores cuerpos normativos de América, que regula relaciones de trabajo, esta genialidad creada por la primera Asamblea Legislativa del periodo revolucionario de 1944, precisamente durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, alberga en su contenido una serie de resabios que hacen forzosa, en muchos casos, la paliación de las disposiciones del derecho procesal civil, lo cual vulnera su carácter de disciplina autónoma de la enciclopedia procesal, si hace que se genere una seria contravención a los principios procesales que con carácter exclusivo regulan el Derecho Procesal de Trabajo. No obstante lo apuntado, el Código de Trabajo en materia Procesal, sigue considerándose una legislación de verdadera vanguardia, aunque hoy en día y con el transcurso de sus más de cincuenta años de vigencia se haga innegable la necesidad de una reforma que adecue el trámite y el espíritu del proceso de a la demanda de servicios que la administración de justicia en ese ramo recibe día con día.

Aunque su finalidad espiritual y sus principios constituyan la piedra angular sobre la que se rige el Derecho Procesal del Trabajo en Guatemala, la estructura judicial en que

descansa la administración de justicia, es actualmente insuficiente, pues funciona casi con el mismo esquema de hace más de cuarenta años y es que el ramo laboral es de los pocos en que la administración de justicia no ha puesto la misma atención e interés por fortalecerlo, contrariamente a como ha sucedido en otros ramos, en los que se ha privilegiado no solo la creación de más tribunales, sino que también la de privar de que estos impartan justicia exclusivamente en cada uno de ellos.

En el ramo laboral, no ha sucedido lo mismo, pues en casi la totalidad del territorio nacional se ve al juez de trabajo impartiendo justicia en el ramo de familia y en algunos casos hasta de lo económico coactivo, sin dejar de mencionar, que aún existen tribunales, en donde el juzgador conoce todos los ramos, es decir, penal, civil, laboral, familia y económico coactivo.

El Derecho Procesal Laboral se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

– Primera corriente

El tratadista Jesús Catorena, le nombró “Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es

lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”.²⁷

– Segunda corriente

Se le nombra al derecho laboral también, derecho social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio.

Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo.

– Tercera corriente

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho.

²⁷Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo. Pág. 38

2.2. Concepto

El derecho procesal de trabajo a través de su evolución ha sido objeto de distintas denominaciones, dependiendo del grado de evolución de la doctrina y de los particulares puntos de vista de los distintos autores. Así, los que al derecho sustantivo lo han denominado derecho obrero, pues lógicamente al derecho procesal lo han denominado Derecho Procesal Obrero; los que lo denominaron Derecho Industrial, al derecho procesal lo designaron como Derecho Procesal Industrial.

Las anteriores denominaciones han sido superadas, pues el derecho sustantivo no sólo regula la relación de los obreros o de los trabajadores que laboran en la industria, sino que se ha ampliado a otros campos en que se trabaja en relación de dependencia, tales como el comercio y oficinas.

Para el maestro Mario López Larrave, el derecho procesal de trabajo es un “Conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.²⁸

El derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas y principios procesales que rigen las reglas, su aplicación y control de la serie de etapas que integran toda la actividad jurídica forense, para la resolución de las controversias o conflictos de trabajo, de carácter individual o colectivo.

²⁸ López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 38

Para el profesor colombiano Devis Echandia, el derecho procesal de trabajo es “La rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla”.²⁹

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el derecho procesal de trabajo “Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obrero o inter patronales”.³⁰

El derecho procesal del trabajo, no es solo un conjunto de normas, sino que por tratarse de una rama científica del derecho, su contenido además de normas, lo constituyen: principios, doctrinas, e instituciones.

Sería preciso mencionar que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que estudian y regulan, los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de los particulares, como de las autoridades administrativas del trabajo, en los procesos establecidos por la ley para la solución de los conflictos (individuales o colectivos, jurídicos o económico social, de carácter oficial o privado, de previsión social y cuestiones voluntarias), que se originen directa o indirectamente de la prestación de un servicio personal subordinado.

²⁹ Echandia, Devis. Compendio de derecho procesal. Pág. 5

³⁰ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Pág. 74

2.3. Características

Las características del derecho procesal del trabajo determinan más allá de su naturaleza y como atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas. Estas características son en alguna medida el resultado de los principios vertidos en disposiciones concretas.

Características del proceso del trabajo las cuales le dan una especial importancia al estudio de esta disciplina y entre ellas encontramos los siguientes:

- Es tutelar

Este principio indica que es un derecho preferente de los trabajadores, trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorgándole protección jurídica preferente.

- Es irrenunciable

Principio que establece, que nuestra legislación le da un mínimo de garantías mínimas sociales, protectoras irrenunciables únicamente para el trabajador, que se desarrollan de conformidad con las posibilidades del patrono.

- Es necesario e imperativo

De aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.



- Es realista y objetivo

Realista porque estudia al hombre en su realidad social, ya que para resolver un caso determinado se requiere de equidad de acuerdo a la posición económica de las partes. Y es objetivo, porque su aplicación se da sobre hechos concretos y tangibles.

- Es una rama del derecho público

Pertenece al derecho público, ya que su aplicación cuando se da en interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo.

- Es hondamente democrático

Porque se orienta, a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría, no perjudicando sino favoreciendo a los patronos.

- Es eminentemente conciliatorio

Es esencialmente, conciliatorio entre el capital y el trabajo, de manera especial en los factores económicos y sociales.

2.4. Naturaleza del derecho procesal del trabajo

Tradicionalmente se ha enseñado que el Derecho se divide en Derecho Público y Derecho Privado, teniendo cada uno sus propios caracteres y finalidades diversas; cada uno respondía a principios propios, a reglas especiales de formación y evolución, exigía

un método propio de interpretación. El Derecho Público era el ordenamiento general de la sociedad y tenía en cuenta intereses generales; el Derecho Privado regulaba las relaciones entre particulares.

El criterio anterior fue desechado por estimársele demasiado vago, y surgen a la vida jurídica las corrientes contemporáneas que hacen valer la validez del Derecho, de cada sistema jurídico-positivo. Partiendo de ese dato, dos escuelas se disputan la supremacía: la Teoría de la Naturaleza de las Relaciones Jurídicas y la Teoría de la Naturaleza de los Sujetos.

- La doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas procede de los escritores alemanes, exponiendo que las normas jurídicas regulan parte de las relaciones que existen entre los hombres que forman una comunidad; por lo tanto, para que pueda afirmarse válidamente una división de las normas jurídicas, es preciso que las relaciones jurídicas, o si se quiere, la manera con que son reguladas las relaciones entre los hombres, sean diferentes. El análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas en dos formas diferentes: por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse Relaciones de Subordinación y que son las que se dan entre el Estado y los particulares; son relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente, por la sola voluntad del Estado, esto es, el orden jurídico impone la relación sin atender a la voluntad de los particulares; es el caso de los impuestos. Por otra parte se encuentra el grupo de relaciones que pueden nombrarse Relaciones de Igualdad y comprende las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de la voluntad de todos aquellos

que participen en la relación; es el caso de los contratos de compra-venta o de arrendamiento.

- La doctrina de la voluntad de los sujetos. Aparentemente la doctrina de las relaciones jurídicas era correcta, pero con el tiempo se le encontraron algunas fallas, como por ejemplo cuando el Estado celebra un contrato de compra-venta o de arrendamiento con un particular, es muchas veces difícil determinar si en éste caso el Estado está actuando en relación de subordinación o en plano de igualdad, o en el caso de las relaciones entre el Estado propiamente dicho y sus instituciones autónomas o semiautónomas, en que no existe subordinación o igualdad; todo esto dio origen a una nueva doctrina especialmente entre los autores franceses, que manifestaron que el derecho público regula la estructura del Estado y demás organismos titulares del poder público, y en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares del poder público. El Derecho por su parte, reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.

La exposición anterior, hace arribar al maestro Mario de la Cueva a los conceptos siguientes: “El Derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particular”.³¹

³¹ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo. pág. 5

– Teorías Monistas

El Derecho de Trabajo, no solamente posterior a la primera guerra mundial, sino también al derecho laboral del siglo XIX, afirmó una doctrina opuesta a la de la autonomía de la voluntad, al establecer que sus normas son derecho imperativo, tienen una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de los trabajadores y patronos; “Esta imperatividad del derecho se muestra considerando que, si bien el Derecho Del Trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden, ciertamente proteger a los trabajadores como persona y éste en su fin último, pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna”.³²

La mayoría de tratadistas ubican el derecho procesal del trabajo, en el campo del derecho público, exponiendo para el efecto: que si el derecho procesal civil, está colocado dentro del derecho público a pesar de los intereses particulares que tutela pues con mayor razón y fundamento se debe localizar el derecho procesal del trabajo en el derecho público, ya que éste está inspirado en principios tutelares de una clase social y en el que los intereses gremiales se encuentran por encima de los intereses individuales.

En Guatemala, no se pone en discusión la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, pues la propia legislación lo ha determinado como Derecho Público, al establecer en el considerando cuarto, literal e) del Código de Trabajo: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo cual al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

³²Ibid. Pág. 214

El maestro Mario López Larrave, manifiesta “Que en relación a la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, él estimaba que la posición adoptada por los legisladores guatemaltecos, constituía un acierto porque el derecho procesal laboral tutela indudablemente intereses colectivos, y clasistas, y porque el Estado interviene en su calidad de entidad soberana, y finalmente porque resulta ocios insistir y resaltar la utilidad práctica y política de considerar al Derecho Procesal del Trabajo como integrante del Derecho Público”.³³

– Teoría Ecléctica

Raúl Chicas Hernández cree que no es necesario referirse a las personas que han elaborado y sostenido teorías relacionadas a la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral desde el aspecto ecléctico, por participar de las doctrinas privatistas y doctrinas publicistas, pues la realidad es que dicha concepción ha sido abandonada, para dar paso a criterios más sólidos, más modernos como lo son la teoría publicista y del Derecho Social.

– El Derecho Social

En los finales del siglo XIX, “Otto Von Gierke, principió a dudar de la clasificación tradicional de dividir el Derecho, en Derecho Privado y Derecho Público; al parecerle que existía una tercera rama jurídica, un derecho social, que no era ni público ni privado y que si procuraba, como todo el Derecho, la regulación de relaciones humanas, contemplando al hombre como integrante de lo social.

³³ López Larrave. Ob. Cit. Pág. 59

El constituyente de Weimar, Gustavo Radbruch, fue el gran expositor de lo anunciado por Gierke, exponiendo: la edad media no conoció la distinción entre Derecho Público y Privado, la distinción aparece en Alemania después de la percepción del Derecho Romano y persigue como finalidad liberar al príncipe de su dependencia jurídico-política de los estamentos, concediéndole el Derecho Público de Imperio, como soberano absoluto en su reino”.³⁴

Después de esta penetración, la distinción se transformó en un dogma y pasó a los hombres de fines del siglo XVIII y principios del XIX, quienes encontraron una nueva fundamentación en la escuela del Derecho Natural.

La época presente, de la guerra de 1914 hasta hoy en día, es un momento de revolución social que transforma las relaciones económicas y rompe los moldes del viejo ordenamiento jurídico. El liberalismo, con su optimismo de que el libre juego de las fuerzas naturales llevaría al más alto grado de desarrollo la actividad económica de los hombres, hizo que el Derecho Privado sólo pudiera considerar los fenómenos de la producción y distribución, como relaciones entre dos personas, cuyos intereses había que nivelar de acuerdo con los principios de la justicia conmutativa, este es, dar a cada quien lo que le pertenece. Durante muchos años privó el dogma liberal, pero la guerra europea vino a destruirlo al aislar a la economía alemana de los demás países y obligarla a bastarse por sí misma; el Estado se vio forzado a regular todos los aspectos de la vida económica, implantando lo que se ha dado en llamar el socialismo de guerra. Así nació el Derecho Económico, el Derecho de la Economía Organizada; se había operado un

³⁴ Chicas Hernández. Ob. Cit. Pág. 52

cambio libre actividad privada, sino que intervenía en el proceso económico, creando así una relación tripartita y ya no sólo entre los particulares.

Si el Derecho Económico implica la invasión del derecho público en la economía, también ha ocurrido el fenómeno inverso, la economía ha invadido la vida política, creando, al lado del Derecho Económico, un Derecho Obrero. El Derecho Económico partió del Estado y significa su intervención en proceso de la producción; a fin de impartirle la debida protección; el Derecho Obrero por el contrario, parte de la clase trabajadora y se impone al Estado como una medida de protección del débil frente al poderoso.

Estos dos nuevos estatutos son la traducción al lenguaje jurídico de la gran revolución que se está contemplando en los hechos y en las ideas y revelan que la distensión entre Derecho Público y Privado va desapareciendo.

El Estado se impone a la relación privada de producción, sujetándola a las necesidades sociales, y por su parte, la relación de trabajo se impone al Estado, obligándole a que la tome en cuenta y a que, a su vez imponga a todos los empresarios, autoritariamente, un tipo de relación.

Ambos estatutos jurídicos se inspiran en propósitos diverso y que en ocasiones parecen contradictorias y entran en lucha, pero cada vez más penetrando el uno en el otro, creando una nueva relación, que no puede ser atribuida ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representa un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, el Derecho Económico y Obrero. Al fusionarse estos dos estatutos se habrá formado un nuevo Derecho, que será el Derecho Social del porvenir.



CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo

3.1. Evolución histórica

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

Aunque la protección de los trabajadores es un resultado natural de trabajo organizado y data por lo tanto de tiempos inmemoriales, la inspección del trabajo es el resultado de las políticas de protección surgidas como consecuencia de los excesos de la revolución industrial de fines del siglo XVIII y parte del XIX.

Esta institución se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, teniendo su comienzo en Gran Bretaña que es en donde se inició la industrialización y en donde se plantearon los primeros problemas y se hizo necesario concebir las primeras soluciones prácticas adecuadas. Este país se dota de innumerables fábricas y paralela a la economía tradicional, se desarrolla una nueva economía industrial.

Este fenómeno de aumento rápido de la producción nacional y de profundos cambios en las estructuras sociales, se da en forma muy similar en Alemania, Francia y los países bajos; como lógica consecuencia, se da un enorme crecimiento en las riquezas nacionales acompañado de un profundo desequilibrio en su distribución.

Es a partir del desarrollo de la industria, que surge la necesidad de una normativa laboral, grandes concentraciones urbanas, inaplicabilidad de las jornadas rurales al trabajo industrial, importancia de limitar el trabajo infantil y femenino, urgente necesidad de implantar normas de higiene y seguridad, la necesaria intervención fijando salarios mínimos, tiene como resultado la constante alternatividad entre el conflicto y la explotación, debiendo desarrollarse la Europa Continental entre periodos de rebelión en inestabilidad social, empañada por una época de pobreza y miseria.

Ante estas circunstancias, el Estado asume la gran responsabilidad de crear un marco legal adecuado y los procedimientos y garantías necesarias para su cumplimiento. La oficina internacional del trabajo señala que “El control de la aplicación de la ley, se encomienda a instituciones benévolas o autoridades locales, desembocando en el incumplimiento. Luego en 1883 y 1884, se dan sucesivas modificaciones, optando por encargar estas funciones a personas de alto rango y con mayores atribuciones.”³⁵

Hacia fines del siglo, las delegaciones y oficinas de inspección se hallaban extendidas en el mundo industrializado, y eran parte de la administración estatal, siendo estas el antecedente de los actuales ministerios de trabajo. Alemania en 1882, España en 1883, Estados Unidos en 1884, Reino Unido en 1887 y Bélgica en 1894.

Es bueno hacer observación que a través de la investigación se puede determinar que existía una abundancia de prácticas diferentes, así como una diversidad en las facultades y tareas de las inspecciones, pero las mismas carecían de uniformidad y armonía en el marco de las legislaciones internacionales.

³⁵ Oficina Internacional del Trabajo. La Inspección del Trabajo. Pág. 2

La Inspección General de Trabajo, es la institución laboral más antigua creada por el Estado, con el fin de ejercer un mayor control en los centros de trabajo y con la finalidad suprema de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Los orígenes de esta institución se encuentran en Gran Bretaña, "Que es donde se adoptan las primeras medidas que buscan detectar y sancionar la falta de cumplimiento de las leyes laborales, habiendo promulgado la ley del 22 de junio de 1802, la cual tenía como finalidad primordial, proteger la salud física y moral de los aprendices y obreros, habiéndose instituido la categoría de inspector de trabajo".³⁶

Luego en 1883 se promulga la ley de Althorp con la función de inspectores de trabajo, labor que venía siendo desempeñada por maestros, párrocos y jueces. Constituye una de las ramas del civil service, con una división geográfica y una funcional, habiendo existido en algún tiempo, un inspectorado femenino, siendo hasta el año de 1874 que se crea un servicio de Inspección de Trabajo.

En Alemania nace en 1869 con el llamado Código Industrial, enfocando sus funciones principalmente a la técnica de la seguridad e higiene y velar por el cumplimiento de las normas laborales. En Francia se crea en 1874 luego de algunas modificaciones se implementa el Código de Trabajo, habiendo creado en 1946 un cuerpo de inspectores de seguridad social.

Los negociadores del tratado de paz que puso fin a la guerra de 1914-1918 decidieron fundar (al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, destinada a prevenir los riesgos

³⁶ Oficina Internacional del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 4

de nuevos conflictos) una organización permanente para la protección y mejoramiento de la situación de los trabajadores. Así nació en 1919 la Organización Internacional del Trabajo. Antes de que existiera la Organización Internacional del Trabajo, luego de tratar el tema, el mismo se incorporó al Tratado de Versalles y fue objeto de alguna recomendación, siendo el mismo tratado el origen y creación de la Inspección General del Trabajo a nivel mundial.

En la primera reunión celebrada en el año de 1919 en Washington, la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta varios convenios y recomendaciones los cuales, se enfocan en lo particular a la limitación de las horas de trabajo, la edad mínima para poder trabajar, la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres y de los menores de edad en la industria, la protección de la maternidad, entre otras.

En el año de 1923, la conferencia adopta la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, (número 20), la cual contiene los principios generales de la organización y funcionamiento de los servicios de inspección, definiendo su objeto, funciones, facultades y normas de organización, así como los informes que debe elaborar.

- Origen y evolución en Guatemala

Al asumir el poder los gobiernos revolucionarios en 1944, se echa a andar la maquinaria, que más tarde, serviría de marco al sistema jurídico laboral en Guatemala, con autoridades mucho más comprometidas con el desarrollo humano y social del país. El 26 de diciembre de 1944, se publica el primer antecedente administrativo laboral, por medio

del Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, el cual fue emitido buscando un mejor desempeño de los negocios de la Administración Pública, organizando el poder ejecutivo en secretarías de Estado, encontrándose entre las mismas, la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, habiendo sustituido ésta a la de gobernación y justicia.

Con fecha 27 de abril de 1945, se promulga el Decreto número 93 del Congreso de la República, dando lugar al nacimiento de la Ley del Organismo Ejecutivo, habiéndose organizado este por medio de Ministerios y que al mismo tiempo, delimita las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Dentro de los nueve Ministerios que fueron creados, se encontraba el de Economía y Trabajo.

Un ente administrativo propio del Derecho del Trabajo, por su misma naturaleza, fue creado a través del Decreto número 330 del Congreso de la República, el cual contenía el primer Código de Trabajo, habiéndose incluido en el mismo, la Organización Administrativa del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, el cual cobró vigencia el uno de mayo de 1947.

Por medio del Decreto 1117 del Congreso de la República, que entró en vigencia el 18 de octubre de 1956, el cual, en su Artículo 1º señala que "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

Por acuerdo presidencial de fecha 20 de diciembre de 1957, publicado en el Diario de Centro América con fecha 30 de diciembre de 1957 y que entro en vigencia a partir del 1

de enero de 1958, compuesto por 43 Artículos, entró en vigencia y hasta hoy en día el Reglamento de la Inspección General de Trabajo.

Según Trueba Urbina la inspección del trabajo es “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo”.³⁷

3.2. Naturaleza jurídica de la inspección de trabajo

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines.

De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal.

No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa 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 nada que ver con la simple 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 sumamente importante para el logro de un buen

³⁷ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo. Pág. 676

desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia 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, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

La Inspección General de 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”.

– Características

Se hace referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hizo a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

Las características que caben mencionar son las siguientes:

- Es un ente conciliatorio: Se dice 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.
- Es un ente fiscalizador: La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.
- Es un ente asesor: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas

las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de "...asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

3.3. Integración

La Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 132-2006 de fecha 27 de junio de 2006, que reformó el Acuerdo Gubernativo número 297-2003 de fecha 28 de mayo de 2003, estipula que dicho ente, deberá ser coordinado por el primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo, según su Reglamento, se conforma con las siguientes secciones:

- Inspector general
 - Sección administrativa central
 - Sección de mujeres y menores.
- Subinspectorías Generales
 - Secretaria de la Inspección de Trabajo
 - Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales
 - Sección de fiscalía o visitaduría laboral
 - Sección de conciliación laboral

- Sección de procuraduría de defensa del trabajador.

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo, quien es la autoridad superior delegada por el despacho ministerial, en las funciones de inspección de asuntos laborales. Es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le confiere el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, leyes, acuerdos y reglamentos de trabajo y previsión social.

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general. En su ausencia lo representan o sustituyen y lo apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Las Subinspectorías Generales de Trabajo se encuentran distribuidas en cuatro zonas.

La secretaría de inspección fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. La sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, está integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales.

La sección de fiscalía o visitaduría laboral, integrada por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo. Los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa de inspección de oficio. Las consultas o denuncias a esta sección pueden

hacerse por medio de dos procedimientos; consulta o denuncia personal y denuncia anónima.

La sección de conciliación laboral, está a cargo de un equipo 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. En la actualidad, ya no existen trabajadores sociales en la Inspección General de Trabajo, sino únicamente inspectores de trabajo, y sus obligaciones y facultades están reguladas en el Artículo 281 incisos a) al m) del Código de Trabajo.

3.4. Funciones

La inspección General de Trabajo, con el propósito de cumplir su misión principal, la cual es velar por los intereses de los trabajadores y patronos, y que ambos cumplan y respeten las leyes, toma en cuenta situaciones inspiradas en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre el empleador y trabajador, atendiendo los factores económicos y sociales, por lo que busca fórmulas enmarcadas dentro de leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales.

Los inspectores de trabajo son los encargados de supervisar cada una de las esferas laborales para verificar que en cada establecimiento se cumpla con la implementación de normas y reglamentos de trabajo para evitar discrepancias que perjudiquen los intereses de los trabajadores y lograr así la armonía social, tratando de cumplir con los objetivos y

finest institucionales mejorando el ámbito laboral e implementando en los establecimientos las normas, acuerdos, decretos y reglamentos laborales.

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”.



Funciones de la Inspección General de Trabajo según el Manual de Organización:

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace un enfoque más amplio de las funciones de la inspección; hace también relación al contenido de algunos artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

En primer término, hace relación al 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.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de 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.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma

individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene en los aspectos que a continuación se describen:

- Por incumplimiento de pago de salarios.
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- Cancelación de aguinaldo.
- Pago de horas extras.
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
- Concesión y pago de los períodos pre y post-natales.
- Pago o concesión de periodos de lactancia.
- En despidos de mujeres en estado de gravidez.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva.
- Por cambio de condiciones de trabajo.
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.
- Violaciones a horarios de trabajo.
- Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- Revisa las planillas de salarios.

- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva.
- En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
- Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
- Extiende cartas poder.
- Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.
- En los casos de contratos de aprendizaje, se da para la formación y el aprendizaje y tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.

- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución
- La Inspección General de Trabajo de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 y 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.
- Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelga o paros ilegales.
- De conformidad el Artículo 73 del Código de Trabajo, Decreto 1441, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.
- En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora,

para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

- De conformidad con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo ésta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.

3.5. Regulación legal

En Guatemala la Inspección General de Trabajo está creada en la ley, la cual se encuentra constituida en la siguiente normativa:

- Convenios y Tratados Internacionales.
- Código de Trabajo.
- Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante indicar que las disposiciones del Código de Trabajo y del Reglamento Orgánico del Ministerio, no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en virtud que se aplica la legislación nacional e internacional ya que ambas normas constituyen ley vigente. En estos cuerpos

legales se estipulan las funciones de dicha institución, tomando como base las reguladas en convenios y tratados internacionales, las cuales fueron ampliadas en la normativa nacional y aplicadas al derecho laboral guatemalteco.

- Legislación Internacional

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

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y a los empleadores, y a sus respectivas organizaciones gremiales, en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo 102 inciso t) regula:

“El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o

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

Al respecto, el Estado de Guatemala ratificó con fecha 28 de enero de 1952, el convenio internacional de trabajo número 81 que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual no es conocido por los trabajadores, ya que no tienen conocimiento de lo que es un convenio internacional, puesto que el Ministerio de Trabajo no cumple con su obligación de dar a conocer la normativa laboral a toda la población.

La OIT tiene como mandato promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, trabaja en conjunto con gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores. También colabora con otras organizaciones e instituciones afines a los campos de acción de la Organización.

Líneas de acción programáticas: En la búsqueda de un trabajo decente para todos, la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, se concentra en el cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de ingresos y empleos decentes.

- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Consolidar el tripartismo y el diálogo social.
- Legislación ordinaria nacional

Respecto a la normativa nacional, es necesario hacer mención del Código de Trabajo, el cual fue el que creó esta institución y contiene las atribuciones que les son asignadas a estos funcionarios y la institución propiamente dicha.

Esta normativa en su título noveno capítulo primero, crea la Institución de Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo, cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este título del Código de Trabajo dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la inspección, indicando que su función principal es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social.

Lo anterior, lo establece el Artículo número 278 al indicar que “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, 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”.

El artículo 279 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula que: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría

técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

El Artículo antes señalado da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que formulen los patronos, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de trabajo y de previsión social: Asimismo, el Artículo 280 del Código de Trabajo regula que "La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la

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

De acuerdo a lo anteriormente citado se puede observar que esta institución es la encargada de velar por el cumplimiento de las normativas laborales, además de ser parte en todo conflicto que dentro de la relación laboral suscite.

- Legislación reglamentaria nacional

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo como institución de derecho público están reguladas en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 de fecha veintinueve de abril del año 2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dichas funciones están contenidas en el Artículo 15 de este cuerpo reglamentario, y son 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 se figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si sé está cumpliendo con las disposiciones legales”.



CAPÍTULO IV

4. Funciones de la Inspección General de Trabajo

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

Al respecto, el artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se hace referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.1. Función Fiscalizadora

La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.

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

Vela por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresa productiva y centros de trabajo. Promueve la eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.

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

4.2. Función conciliatoria

Se dice 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.

Está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

Es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Establece en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Soluciona los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.

4.3. Función asesora

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de “Asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo”.³⁸

4.4. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para la Inspección General del Trabajo en Guatemala

La Constitución de la República de Guatemala establece que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo

³⁸ Presidencia de la República de Guatemala. Manual de organización de la administración pública ONSEC. Guatemala. Pág. 170

establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Desde el año 1919, el Estado de Guatemala ha sido miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, ratificando hasta la fecha 72 convenios de la OIT (ver Anexo 1), de los cuales 67 aún siguen en vigor.

Guatemala ha ratificado los Convenios números 81 y 129 relativos a la inspección de trabajo, el primero en 1952 y el segundo en 1994. La Organización Internacional del Trabajo ha publicado en 2008 los últimos comentarios relativos a la aplicación de dichos convenios. La necesidad de mejorar las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo con miras a que se respeten los principios deontológicos de la profesión se encuentra reflejada tanto en las observaciones realizadas al Convenio núm. 81, como en las del Convenio núm. 129. Se aconseja para ello la incorporación de disposiciones en la legislación que prohíban a los inspectores tener intereses en los establecimientos bajo su control, y la garantía de unos niveles de remuneración y perspectivas de carrera apropiadas.

Asimismo, se requiere en cuanto a ambos convenios explicación acerca de la función de los inspectores en los procedimientos de detección y represión de las infracciones. Respecto al Convenio número 81, se establece la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de los inspectores mediante la concesión de recursos para, entre otros fines, contratar más personal y conseguir medios materiales. Además, es preciso garantizar la formación que los inspectores reciben al ingresar en el cuerpo, a fin de que contribuyan a

la mejora de la legislación. Otra observación a la aplicación del citado convenio es la falta de protección para algunas categorías de inspectores.

En cuanto al Convenio número 129, además de lo ya mencionado, la Comisión indica que los inspectores del trabajo en la agricultura no poseen la formación necesaria para ejercer sus funciones de investigación de tipo técnico y científico. Por último, se solicita información acerca del reforzamiento de los equipos e instrumentos de investigación técnica de los inspectores que ejercen en la agricultura.

El Convenio número 81, aplicable a la industria y al comercio, sigue siendo la principal referencia internacional para los servicios de la inspección del trabajo y es tan relevante en la actualidad como hace sesenta años. Se ha convertido en uno de los más ampliamente ratificados entre todos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (141 países) y ha servido como modelo para la mayoría de las leyes y reglamentos nacionales en la creación de los modernos sistemas de inspección. El Convenio número 81 y la Recomendación número 81, conjuntamente, constituyen claramente las reglas que deben aplicarse en materia de inspección del trabajo.

El Convenio número 129, aplicable a la agricultura, repite en esencia las disposiciones del Convenio número 81 pero amplía el ámbito de empresas y trabajadores cubiertos así como las áreas de competencia del sistema de inspección del trabajo.

Los Convenios números 81 y 129 definen las funciones, obligaciones y responsabilidades de los sistemas de inspección del trabajo, los requisitos para la contratación de personal,

medidas de acción para los inspectores, competencias y obligaciones de los inspectores en relación con la ética y la información sobre sus actividades. Igualmente, estos Convenios prevén el informe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Recomendación sobre Inspección del trabajo de 1947 (número 81) proporciona más detalles relativos a la información que se debe incluir en los informes anuales y contiene orientaciones para la colaboración entre inspectores, empleadores y trabajadores, principalmente en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Las funciones principales confiadas a la inspección del trabajo de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; tales como, disposiciones relativas a las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y jóvenes, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. La expresión disposiciones legales incluye, además, laudos arbitrales y contratos colectivos, a los que se confiere fuerza de ley y, por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo.
- Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir con las disposiciones legales.
- Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Las obligaciones establecidas en los Convenios son vinculantes, pero su alcance permite un amplio margen de flexibilidad. Así, se pueden observar diferencias entre distintos países en relación con el alcance y la naturaleza de la legislación cubierta así como de las competencias atribuidas a los inspectores. Las competencias de los inspectores pueden incluir toda la legislación relativa a condiciones de trabajo y ambiente laboral o pueden estar restringidas a determinada materias, por ejemplo seguridad y salud o salarios.

El sistema puede dar cobertura a todos los sectores de la economía o sólo a algunos de ellos; puede abarcar todo el territorio nacional o únicamente parte de él. Las funciones de los servicios nacionales de inspección pueden ser muy limitadas o extremadamente amplias, dependiendo del país, y, aún así, serán acordes a la definición internacional de los propósitos de la inspección en tanto que las principales funciones de la inspección definidas anteriormente queden correctamente garantizadas.

Los Estados Miembros son cada vez más conscientes de la necesidad de tener unos servicios de inspección del trabajo más sólidos y efectivos para hacer frente a los retos de una economía global que está en constante cambio, y la OIT proporciona asistencia técnica dónde se le solicita.

Desde 2006, la Organización Internacional del Trabajo apoya una estrategia global para la “modernización y revigorización” de la inspección del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha creado un programa para asistir a sus constituyentes en la promoción del trabajo decente mediante el refuerzo de la maquinaria de la administración



laboral, incluyendo la inspección del trabajo, y así hacerlos más efectivos. La estrategia incluye distintas actividades tanto a nivel global como nacional, tales como ayudar a los Estados miembros a preparar auditorías de las inspecciones del trabajo, desarrollar planes de acción nacionales para mejorar la efectividad de la inspección del trabajo y garantizar la formación para los inspectores del trabajo.

Como consecuencia de los aspectos arriba indicados, es necesario y fundamental hacer algunas reflexiones al respecto, en primer lugar, la Inspección General de Trabajo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y previsión Social, tienen asignadas su funciones y atribuciones, tanto en las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, regulado en el Decreto número 1441 del Congreso de la República y otras disposiciones internas relativas a dicha dependencia administrativa.

Son múltiples las funciones que se le han delegado a una unidad administrativa importante como lo es la Inspección General de Trabajo, sin embargo a nivel nacional se ha determinado y constatado que la finalidad de dicha dependencia, es la verificación del cumplimiento por parte del sector patronal, de las disposiciones laborales vigentes, así como el cumplimiento de pactos colectivos y otras negociaciones.

Sin embargo, hasta la presente fecha la Inspección General de Trabajo, cumple parcialmente su finalidad, pues como es común, está supeditada a las disposiciones que emite cada gobierno de turno y principalmente las relativas a cada ministro de trabajo nombrado en dicho gobierno, siendo este el mayor obstáculo, para que la clase trabajadora tenga la garantía y la protección jurídica necesaria pues en muchas

oportunidades después de presentar las denuncias respectivas de violación a los derechos laborales en muy pocas oportunidades se reconocen esos derechos a favor de la clase trabajadora.

Otro aspecto de gran relevancia, es la poca efectividad por parte de la Inspección General de Trabajo a nivel nacional con respecto a imponer sanciones a los infractores de las leyes laborales, patronos, principalmente, como consecuencia de la reforma y disposiciones dejadas sin efecto por el máximo tribunal constitucional como lo es la Corte de Constitucionalidad, que mediante la derogatoria a las disposiciones vigentes contenidas en el Código de Trabajo, limitó que dicha dependencia administrativa pudiera sancionar a la clase patronal, quedando delegada a un segundo plano la imposición de sanciones y sobre todo de multas, pues como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe acatar las disposiciones vigentes aun en perjuicio de la clase trabajadora como ocurre en la actualidad.

De los aspectos antes indicados, es necesario que el Ministerio de Trabajo, a través del departamento jurídico, debe analizar la funcionalidad actual de la Inspección General de Trabajo, principalmente, las labores que desarrollan los inspectores tanto de campo como de visitaduría, para hacer más efectiva la labor de dichos funcionarios públicos y garantizar a la clase trabajadora el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y sobre todo la aplicación práctica de las disposiciones en el marco internacional, especialmente, lo relativo a los convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala, emitidos por la Organización Internacional de Trabajo, conocida por sus siglas como O.I.T.



La presente investigación tiene como propósito ser un punto de partida para nuevas investigaciones en una materia como lo es el derecho de trabajo y su importancia para la clase trabajadora y para la sociedad en su conjunto pues es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos y las autoridades de trabajo cuando reciban y tramiten denuncias relativas a la violación de los derechos laborales puedan tener el elemento humano y la logística necesaria para iniciar, investigar, tramitar y sancionar cuando fuere el caso a los patronos que por diversas circunstancias violen los derechos de la clase trabajadora.



CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo, es una de las ramas más importantes dentro de las disciplinas jurídicas pues desarrolla una serie de estudio con la finalidad de aportar soluciones a los conflictos que se puedan originar como consecuencia de la ejecución de las labores entre patronos y trabajadores, teniendo en Guatemala diversidad de legislación y poca aplicación práctica.
2. El derecho procesal del trabajo, es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho de trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a dicha materia, cuya interpretación judicial le corresponde aplicarla a los jueces privativos de trabajo.
3. La Inspección General de Trabajo, es considerada una unidad administrativa que cumple diversidad de funciones, principalmente de carácter fiscalizadora y procesal en determinados asuntos vinculados a la violación de derechos laborales, sin embargo, no cumple a cabalidad dicha función como consecuencia de las políticas institucionales aplicadas.
4. La Inspección General de Trabajo tiene funciones administrativas y procesales, y ante la diversidad de violaciones a los derechos de los trabajadores, diariamente recibe múltiples denuncias, mismas que tiene que conocer, tramitar y resolver, y ante la escasa contratación de personal algunos trabajadores no presentan las denuncias por el trámite lento de estas, perjudicándolos en sus intereses económicos y laborales.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe desarrollar una política pública para la divulgación de los derechos de la clase trabajadora tomando en consideración que un mayor porcentaje de estos desconoce las leyes laborales y por ende los derechos que le asisten, tanto a nivel nacional como internacional.
2. El Organismo Judicial a través de la Unidad de Capacitación Institucional, debe promover jornadas divulgativas para que estudiantes y profesionales conozcan los aspectos doctrinarios, jurídicos y prácticos del derecho procesal del trabajo.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar a la oficina regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los recursos humanos y financieros para implementar nuevas sedes regionales de la Inspección General de Trabajo y fortalecer de esta manera el reconocimiento de los derechos laborales en Guatemala.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe desarrollar un programa piloto con la finalidad que la Inspección General de Trabajo, funcione para recibir denuncias los fines de semana y con esto darle oportunidad a los trabajadores que por diversas causas o limitaciones de la jornada de trabajo no pueden presentarlas en el horario normal.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, Luis y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1972.

Antropología e historia de Guatemala. Guatemala. Ministerio de Cultura y Deportes, Dirección General del Patrimonio Cultural y Natural, 2000.

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

DE BUEN, Lozano, Néstor. **Compendio de derecho del trabajo**. España: Ed. Bosch, 1987.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1968.

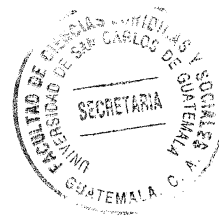
DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1982.

DOUGMAC RODRÍGUEZ, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**. México: Ed. Universidad Autónoma de México, 1998.

DU PASQUIER, Claude. **Introducción al derecho**. Suiza: Editorial Jurídica Portocarrero, 1994.

ECHANDIA, Devis. **Compendio de derecho procesal**. Medellín: Biblioteca Jurídica Dike, 1994.

ESCOBAR MDRANO, Edgar y Gonzáles Camargo, Edna Elizabeth. **Antología-historia de la cultura de Guatemala**. Guatemala: Ed. De Cooperativa de Servicios Varios, Facultad de Ciencias Económicas Universidad de San Carlos, 1994.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho de trabajo. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. México: Ed. Porrúa, 1999.

Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Oficina Internacional del Trabajo. La inspección del trabajo.
<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-es/index.htm>

OSSORIO, Manual. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

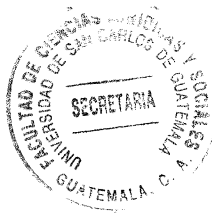
TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1971.

WALKER LINARES, Federico. Derecho de trabajo. Guatemala: Editorial Mayte. 1996.

Legislación:

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

Código de trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.



Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-Ley 107.