

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



**PROBLEMÁTICA QUE SE GENERA EN LAS ACTAS DE ADJUDICACIÓN
ELABORADAS POR LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

ISAÍAS MARIANO CIPRIANO ACEYTUNO

GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**PROBLEMÁTICA QUE SE GENERA EN LAS ACTAS DE ADJUDICACIÓN
ELABORADAS POR LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2020

**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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Ana Mariela Nolasco Rodas
Vocal: Licda. Norma Beatriz Santos Quezada
Secretario: Lic. Carlos Ernesto Garrido Colón

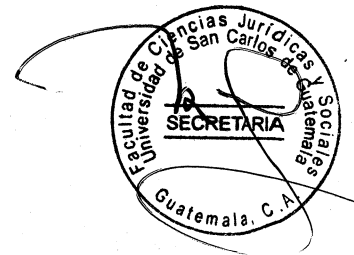
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Alberto Caceres Lima
Vocal: Lic. Wilfrido Porras Escobar
Secretario: Lic. Adolfo Vinicio García Méndez

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de julio de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ISAÍAS MARIANO CIPRIANO ACEYTUNO, con carné 201022469,
 intitulado DETERMINAR LA PROBLEMÁTICA QUE SE GENERA EN LAS ACTAS DE ADJUDICACIÓN
ELABORADAS POR LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 21 / 07 / 2017 f)

LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
 (Firma y Sello) **ABOGADO Y NOTARIO**
 Colegiado 6279

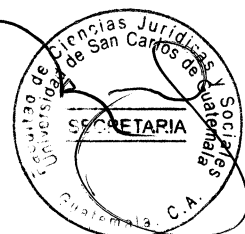
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 6,279

Oficina: 8ª Avenida, 20-22, Zona 1, Edificio. Castañeda Molina, Oficinas 4 y 72
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 17 de septiembre de 2018.

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



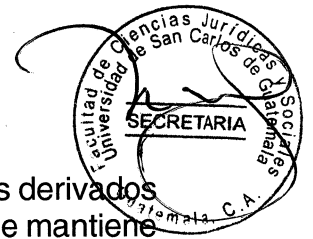
Apreciable licenciado:

En virtud de la resolución de fecha veintiuno de julio del año dos mil diecisiete, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrado Asesor de tesis del estudiante Isaías Mariano Cipriano Aceytuno, sobre el tema titulado **“DETERMINAR LA PROBLEMÁTICA QUE SE GENERA EN LAS ACTAS DE ADJUDICACIÓN ELABORADAS POR LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**; analizando con el estudiante la conveniencia de modificar el título; éste queda así: **“PROBLEMÁTICA QUE SE GENERA EN LAS ACTAS DE ADJUDICACIÓN ELABORADAS POR LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; me permito informarle que he procedido a revisar el trabajo en mención.

Con el sustentante de la tesis **ISAÍAS MARIANO CIPRIANO ACEYTUNO**, hemos sostenido varias sesiones de trabajo, durante las cuales fueron evaluados los requisitos establecidos en el Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que puedo afirmar:

En la investigación realizada se utilizaron los siguientes métodos y técnicas de investigación:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre el estudio donde se demuestra que existe extralimitación en la práctica por parte de los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto al ejercicio de sus funciones como tal.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller logró comprobar la hipótesis y también

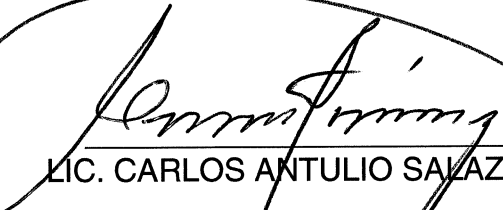


analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados derivados de las reformas realizadas al código de trabajo en la que se evidencia que se mantiene la prolongación a la discrecionalidad en cuanto al ejercicio de las funciones del inspector de trabajo. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final contribuye a la sociedad y en especial a quienes les apasiona el derecho laboral; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se ponga especial atención a que debe existir un marco jurídico que delimite las funciones del inspector y que sean constantemente capacitados en aras de cumplir con la finalidad de ser conciliadores y velar por el acatamiento a las leyes de trabajo y previsión social. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- f) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

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

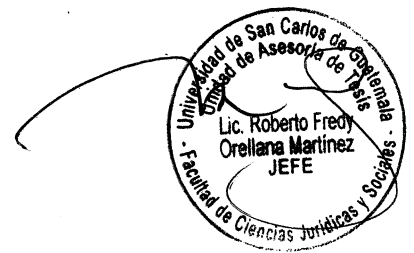
Atentamente,


LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ASESOR DE TESIS
Colegiado No. 6,279

LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 6,279



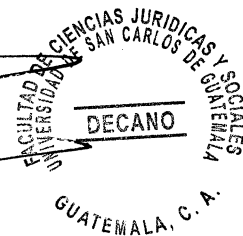
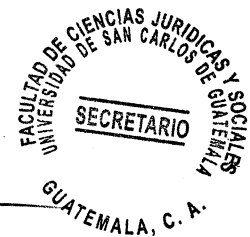
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



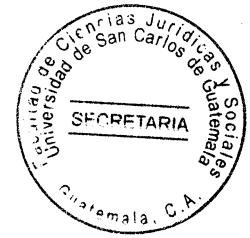
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ISAÍAS MARIANO CIPRIANO ACEYTUNO, titulado PROBLEMÁTICA QUE SE GENERA EN LAS ACTAS DE ADJUDICACIÓN ELABORADAS POR LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



A DIOS:

Por haberme dado muchas bendiciones tales como: sabiduría, trabajo, salud, paciencia y que sin amor no podría tener esta satisfacción de cumplir otra meta más.

A MI PADRE:

Mariano Cipriano Cipriano (Q.E.P.D), que lamentablemente partió a los brazos de señor antes de que pudiera ver este sueño hecho realidad el cual siempre fue de los dos pero, con la firme creencia que en alguna parte observa como ha crecido la semilla que sembro un día.

A MI MADRE:

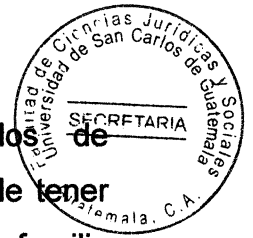
Cecilia Aceytuno López, por ser una mujer trabajadora y esforzada que de forma incondicional siempre me brindo lo que necesitaba para acercarme a mis metas.

A MIS HERMANAS:

Azucena Magdalena y Adriana Sofía, porque en todo momento fueron importantes en servirme cuando más lo necesitaba.

A MIS AMIGOS:

A quienes bendigo a cada uno por su nombre quienes me brindaron palabras de confianza en los momentos que perdía la confianza.



A:

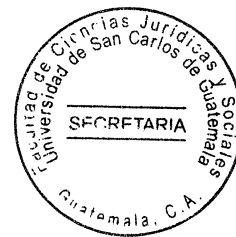
La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, por quien tuve la oportunidad de tener estudios superiores y formarme parte de su familia estudiantil y profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por albergarme en sus aulas y haberme contagiado el virus del ánimo de la superación.

A:

Los catedráticos que sin egoísmo transmitieron sus conocimientos para aprender la hermosa ciencia del derecho.

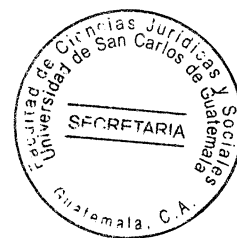


PRESENTACIÓN

La investigación corresponde al estudio de la rama del derecho laboral desde su perspectiva en la vía administrativa, de tipo cualitativa utilizando un espacio de tiempo del año 2016 al 2018, en el departamento de Guatemala, en la cual la relación entre trabajador y patrono merece especial atención ya que forma parte de los elementos que día a día construyen el sistema productivo económico del país a través de la producción de bienes y prestación de servicios por lo que es oportuno analizar la materia en cuestión en búsqueda del mejoramiento en la resolución de conflictos. El objeto del trabajo es confirmar si los inspectores de trabajo hacen mal uso de sus facultades y establecer si esto conlleva a la fijación en las fechas de audiencia de forma tan prolongada, abuso de autoridad, prepotencia entre otras consideraciones.

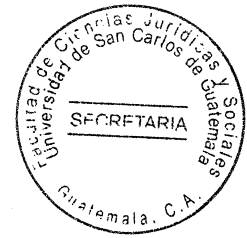
De esta cuenta los sujetos de estudio son los inspectores de trabajo que laboran en el área de inspecciones de trabajo y audiencias conciliatorias de quienes constantemente se reciben quejas por mala atención y lentitud en el desarrollo de los procedimientos. El inspector haciendo un buen uso de las facultades que le señala la ley puede coadyuvar en gran medida a que tanto trabajadores como patrones y organizaciones sindicales se encuentren apegados a derecho, la contribución del trabajo se sustentó en identificar la problemática que genera el uso de las prevenciones de los inspectores de trabajo y las razones del porque hoy en día la labor de los inspectores no logra la satisfacción de los usuarios y que no obstante las reformas realizadas al Código de Trabajo existen otros puntos que deben ser tomados en cuenta para que exista un marco normativo donde se regule la actuación de los funcionarios públicos mencionados anteriormente.

HIPÓTESIS

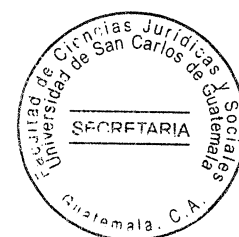


En el campo del derecho laboral patronos y trabajadores se encuentran en conflictos en los cuales los empleados se encuentran en desventaja por la desigualdad económica frente a sus empleadores no obstante, cuando intervienen los inspectores de trabajo no cumplen a cabalidad sus funciones y el rol que deberían desempeñar hacen mal uso del apercibimiento legal en las prevenciones que hacen constar en las actas de adjudicación luego de haberse desarrollado las visitas o audiencias, el inspector hace uso discrecional de sus facultades en cuanto a requerir documentación al patrono que no se encuentra en forma preceptiva la obligación a contar con dichos registros, usando el apercibimiento como medida de presión para el pago de ciertos derechos que un tribunal debe ser quien los declare, o aplicando medidas abusivas provocando la interposición de recursos que producen una ralentización del proceso y perjuicios al trabajador ya que generalmente no terminan siendo tutelados como lo establece el derecho laboral.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis se comprobó utilizando el método deductivo, investigando desde que se ocasiona un conflicto entre empleador y trabajador así como cuando se ingresan las diferentes denuncias laborales diariamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrevistando tanto a los trabajadores, patronos, jueces y a los mismos inspectores de trabajo en la que se llegó a establecer que en efecto los inspectores hacen mal uso de las prevenciones en las actas de adjudicación y se constató inclusive una deficiente infraestructura del recurso humano por cuanto que la cantidad de inspectores no es suficiente para atender la cantidad de denuncias. La comprobación de la hipótesis, se llevó de carácter cualitativo, se denota que las reformas realizadas al Código de Trabajo en las que principalmente dotan a los inspectores de varias facultades no es eficiente otorgarles tanta amplitud y discrecionalidad ya que en la práctica hacen mal uso de dichas funciones usando estas como una medida de presión para que sean aceptadas por el patrono recomendaciones que no poseen asidero legal.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho individual de trabajo.....	1
1.1. Breves antecedentes del trabajo.....	1
1.2. Definición de trabajo.....	2
1.2.1. Contenido del derecho del trabajo.....	6
1.3. Características esenciales del derecho de trabajo.....	7
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	8
1.5. Principios fundamentales que se rigen en el derecho del trabajo.....	9
1.5.1. Principio derecho tutelar de los trabajadores.....	9
1.5.2. Principio mínimo de garantías.....	13
1.5.3. Principio necesario e imperativo.....	15
1.5.4. Principio realista y objetivo.....	17
1.5.5. Principio es un derecho público.....	17
1.5.6. Principio hondamente democrático.....	18

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	19
2.1. Historia.....	19
2.2. Definiciones.....	23
2.3. Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	32
2.4. La Inspección General de trabajo.....	33

CAPÍTULO III



3. Las actas de adjudicación.....	39
3.1. Aspectos generales.....	39
3.2. El procedimiento administrativo.....	40
3.3. Procedimiento judicial.....	48

CAPÍTULO IV

4. La problemática que se genera en las actas de adjudicación elaboradas por los inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
4.1. Aspectos considerativos.....	53
4.2. La problemática que ocasiona la extralimitación de funciones.....	55
4.3. Legislación comparada.....	57
4.4. Los convenios internacionales del trabajo.....	62
4.5. Propuesta de ley.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
ANEXO.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	83

INTRODUCCIÓN



Esta tesis, fue elaborada considerando la especial atención que merece la solución a los conflictos que nacen en la relación patrono trabajador y fundamentalmente por el interés en la problemática que se encuentran los trabajadores ya que al ser la parte económica más débil por lo general no logra resolver de forma directa ante su empleador cuando se produce una arbitrariedad o se vulnera un derecho que la ley otorga, lo que provoca que el obrero acuda primero al Ministerio de Trabajo y Previsión social. Una vez se origina la denuncia, se nombra a un inspector para que se desarrolle una visita al centro de trabajo (cuando existe aún relación laboral) y una audiencia conciliatoria (cuando ya no existe relación laboral).

En ambas opciones se desarrolla una audiencia en la cual se escucha a cada una de las partes y luego el inspector verifica si existe alguna violación a la ley debe prevenir bajo apercibimiento al patrono para que se apegue a derecho sin embargo, en la práctica acá es donde se inician los inconvenientes respecto a la actual forma de proceder de muchos inspectores de trabajo ya que no velan principalmente por resolver el conflicto ofreciendo bases ecuánimes para ambas partes, por otro lado cuando no son acogidas sus recomendaciones y no encuentran los elementos para encuadrar una posible comisión de una falta laboral, realizan prevenciones bajo apercibimiento legal solicitando o requiriendo documentación de mala fe con pocos días para presentarla y muchas veces registros que no existen en ley en respuesta a estos el patrono prolonga el conflicto y por lo usual agota la vía administrativa sin ninguna solución. El objetivo general fue buscar establecer las desventajas que se tienen al momento que los inspectores de trabajo



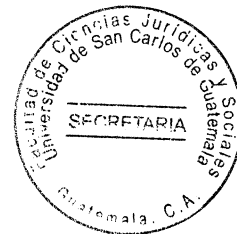
tienen demasiada amplitud en cuanto a sus facultades y funciones sobre todo cuando aplican su discrecionalidad lo cual los posiciona dejando a un lado la parcialidad y objetividad dejando de ser parciales y ecuánimes.

El trabajo de investigación se desarrolló de la siguiente manera: en el capítulo I, se aborda el derecho individual del trabajo; en el capítulo II, se desarrolla lo relativo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el capítulo III, consiste en la explicación de las actas de adjudicación; y el capítulo IV, es la parte más importante de la investigación toda vez que acá se hace un análisis profundo acerca de la problemática y se hace la comparación con otros estados en cuanto al modo de funcionamiento de los procedimientos administrativos y la propuesta de ley que debe hacerse para evitar la continuidad de actos arbitrarios y contraproducentes.

Los métodos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fueron: deductivo, inductivo, analítico y sintético. Las técnicas utilizadas fueron: documental, entrevistas, consulta de registros y bibliográfica.

Como propuesta de solución a esta problemática se ha planteado la necesidad que se establezca un marco jurídico de las funciones de los inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sin tanta amplitud, así también, delimitar los aspectos relacionados con el cumplimiento del ámbito administrativo laboral, y las consecuencias para el acceso a la justicia de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo las conclusiones y las recomendaciones que puedan contribuir al derecho laboral.

CAPÍTULO I



1. Derecho individual de trabajo

El trabajo representa un esfuerzo humano, una actividad de carácter intelectual o mental y física, que presentan las personas, de generación en generación y que cada vez, se ha ido mejorando, con respecto a las herramientas utilizadas para el desempeño de las funciones o de las actividades laborales que realizan las personas, y definitivamente el resultado de este esfuerzo, es la producción de bienes o servicios y la obtención de una remuneración por parte del trabajador lo cual le ayuda a satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia no solo para el en su condición de trabajador, sino también en función de su familia.

1.1. Breves antecedentes del trabajo

La producción de bienes y servicios, conllevan también, los objetivos propios que tienen las dos personas o personajes importantes dentro de una relación de trabajo, como lo es el trabajador o el patrono, quien aporta su fuerza de trabajo y quien aporta los medios de producción, por lo que uno no puede subsistir sin el otro. En esa producción de bienes y servicios, también se generan derechos y obligaciones, y dentro de ello, la necesidad en el caso del trabajador de satisfacer necesidades colectivas e individuales, así también que se realiza a cambio de una remuneración que se denomina salario o sueldo. El trabajo surge, con el mismo surgimiento de la humanidad, si se considera que el hombre tuvo que realizar actividades de producción para sobrevivir, no solo el, sino también la familia de la cual dependía. A partir de las distintas épocas, el trabajo fue perfeccionándose, así



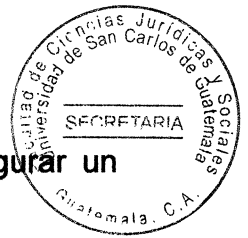
también las clases de trabajo, surgió además la división del trabajo, unos, establecen esta división en trabajo manual y trabajo intelectual, otros, en trabajo físico y trabajo intelectual, con esa división también surgió la división entre unos y otros, es decir, la fuerza humana, porque unos por la posición que ostentaban, se convertían en patronos y otros en trabajadores. Así también, a través de las constantes luchas de los sectores de trabajadores, por evitar los abusos a que se veían sometidos y que de allí surgen las organizaciones sindicales, y propiamente el marco jurídico en que se desenvolvería el trabajo a través de regularlo por medio del derecho de trabajo.

1.2. Definición de trabajo

Doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo como: “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”¹.

Se le puede definir como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el derecho del trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado, pues el trabajo autónomo o independiente no se encuentra regulado en legislación, exceptuándose únicamente lo relacionado al ejercicio del derecho de sindicalización que regula el Artículo 2 del Código

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 18.



de Trabajo. Según el diccionario, trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico.

Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital. En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Varios economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad. A raíz de la Revolución Industrial a finales del Siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares.

Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del Siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos



cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. Cabanellas establece que es “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”².

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”³

Surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en

² **Ibíd**

³ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 152.

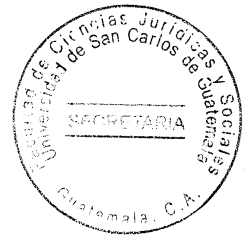


torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.



1.2.1. Contenido del derecho del trabajo

Son parte del derecho del trabajo las siguientes disciplinas: El derecho individual de trabajo, que se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado.

a) El derecho colectivo de trabajo: Se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores (un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales), y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por las partes, por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad.

b) Derecho internacional del trabajo: Es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional de Trabajo.

c) Derecho procesal del trabajo: Cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.

d) Derecho de integración: Cuyo propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital. El derecho de integración, alcanzará una gran



connotación dentro del derecho del trabajo, pues se vinculará con este por medio de los acuerdos de libre comercio.

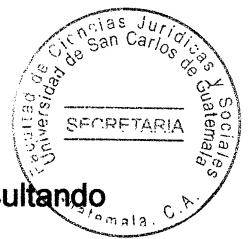
1.3. Características esenciales del derecho de trabajo

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

- a) Las normas de trabajo y de previsión social, contienen principios, instituciones, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- b) Estas normativas se distinguen del derecho individual de trabajo, como del derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- c) Contienen normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

Así también existe otra clasificación que los caracteres del derecho del trabajo son:

- a) Autonomía: Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos-sindicatos-entidades patronales), sus particulares principios, su normativa específica. No obstante está



vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando su autonomía relativa. En consecuencia resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado, además de la normativa específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto no sean contradictorios con el derecho laboral. O bien, desde el punto de vista procesal, se aplica con carácter supletorio el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contraríe los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.

- b) Es un derecho conciliatorio: La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinado a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes, etc.
- c) Es un derecho protector o tutelar: Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.
- d) Autorregulación de los convenios colectivos: Es característico del derecho del trabajo que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

En virtud de que las normas de trabajo y de previsión social se encuentran establecidas dentro de una protección especial o tutelar, su naturaleza es de carácter social, en la que necesariamente a través de la aplicación del derecho interviene en resguardo y protección y como lo regula un principio supremo que es el tutelar, de la relación o las relaciones que



se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. La naturaleza jurídica de los principios tiene su esencia en principios superiores a los que se determinan propiamente como especiales en el derecho de trabajo, es decir, a principio del respeto de los derechos humanos, el respeto a la dignidad, a la no discriminación al principio de legalidad, etc.

1.5. Principios fundamentales que se rigen en el derecho del trabajo

Como cualquier ciencia debe poseer fundamentos donde se establezcan los puntos de partida que sean los cimientos de donde emana el conocimiento, existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran el derecho de trabajo, dada la variedad de doctrinas que varios estudiosos del derecho se han encargado de alimentar, sin embargo, el autor ha pretendido tomar en consideración para una mejor comprensión y establecer una clasificación legal acorde a nuestra legislación guatemalteca, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece los siguientes principios que se detallan a continuación:

1.5.1. Principio derecho tutelar de los trabajadores

Enuncia diciendo que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente como se sabe, el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la

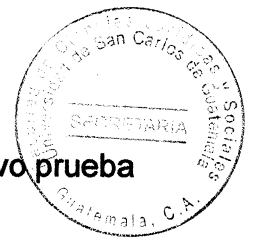


mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el pleno económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir en el derecho del trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, y en este caso, a la más débil que es el trabajador.

En el Código de Trabajo son múltiples las disposiciones legales, que encontramos en las cuales se pone de manifiesto este principio, por razones obvias, únicamente se concretó a comentar los Artículos 30 y 78 del Código de Trabajo vigente a manera de ejemplos que nos ilustren sobre la comprensión del principio objeto de estudio.

El Artículo 30 del ordenamiento precitado, preceptúa textualmente “la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a



requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En esta disposición legal, se puede apreciar claramente que la ley se inclina del lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo, a tal punto de que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato se presume cierto lo que el trabajador afirme respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato escrito. Esta protección jurídica preferente será la que busque fortalecer el principio de igualdad evidentemente diezmado en la relación de trabajo.

Resumidamente, puede decirse que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

Germán Bidart Campos: “No es concebible una constitución que no encierre la precisión de las competencias de Estado, tanto en lo que se refiere a sus diversos órganos como en lo que significa la reserva de una esfera de libertad humana. Podrán variar las



respectivas ubicaciones de estas líneas, pero toda constitución consiste en **eso: un** conjunto de reglas de competencia, mediante las cuales el poder constituye organiza o reorganiza el aparato estatal”⁴.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que establece: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que establece: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de

⁴ Bidart Campos. **El derecho administrativo del trabajo**. Pág. 92.



Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

1.5.2. Principio mínimo de garantías

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad *ipso jure* del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque se constituyen en lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal el caso del salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como



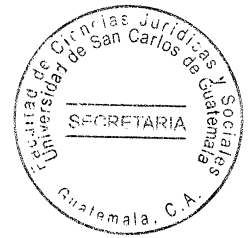
jefe de familia. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente.

Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que, por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que, si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala

Al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:



- a) La contratación individual
- b) La contratación colectiva
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

1.5.3. Principio necesario e imperativo

Este principio se enuncia de la siguiente manera: el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio.

En el derecho común rige en el cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.

Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres



cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

El tratadista Mario de la Cueva nos expresa que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”⁵.

Así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales.

Igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.

⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**. Pág. 59.



1.5.4. Principio realista y objetivo

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, 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. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica 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. El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

1.5.5. Principio es un derecho público

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución indica: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas pise jure las



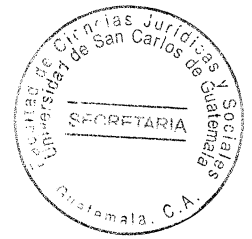
leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”

“En el problema de la imperatividad, conoció el derecho romano dos grupos de normas, según que dicha imperatividad fuera relativa o absoluta, el jus dispositivum, de imperatividad relativa, tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de acción es el derecho privado”⁶.

1.5.6. Principio hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.

⁶ Molina Gutierrez, Manuel. **Derecho laboral sustantivo**. Pág. 158.



CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

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

2.1. Historia

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

El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de



Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

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

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en



el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social..." sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda.

"En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuanta es la importancia que tiene la fase en nuestra disciplina, lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos reconocidos o establecidos y las simples pretenciones"⁷.

⁷ López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 24.



Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pag. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación. El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo.

En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.



Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real.

En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117, aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

2.2. Definiciones

De acuerdo al diccionario se entiende por Ministerio "Quien se encarga de ejercer, desempeñar o bien de servir en un ministerio, un oficio, cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio". En el caso de los Ministerios de Estado, son los que ejecutan las políticas que les competen de acuerdo al plan de gobierno que supuestamente debe tener toda persona que lleva a ocupar la Presidencia de la Republica.

En este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una de las entidades públicas que tiene a su cargo entre otros objetivos o fines, velar para que las relaciones de patronos y trabajadores se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.



Como misión tiene dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos **laborales** y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico de Gobierno, Tratados Regionales y Convenios Internacionales.

De acuerdo a lo anterior, en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República se establece la función de los ministerios, que se han creado para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, y refiere que se crearan los ministerios que se consideren convenientes, además, se regula la Ley del Organismo Ejecutivo, que en el Artículo 40 refiere. Le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo la formación técnica y profesional y la previsión social, para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley en la solución extrajudicial de estos y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado de Guatemala en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su



competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales **sobre el** trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieran vigentes.

- e) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo
- f) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores
- g) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.
- h) La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

No cabe duda que el Ministerio de trabajo juega un papel muy importante como un contralor de cumplimiento en la normativa laboral y los inspectores de trabajo asumen una gran responsabilidad en cuanto a las funciones que se delegan, aparte de lo anterior, también de conformidad con las reformas se le otorgan facultades especiales a los Inspectores de Trabajo, en el Artículo 281 del Código de Trabajo:



“Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, son autoridades que tiene las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día y de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección y a permanecer en este el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

- b) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o pedir la intervención o apoyo de miembros de la fuerza de seguridad del Estado, cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, lo cual harán bajo su más estricta responsabilidad o mediando orden judicial. Aquellos que sean convocados tienen la obligación de acudir y prestar la colaboración requerida. En caso de incumplimiento, incurrirá en las responsabilidades civiles, penales y administrativas que por su negligencia podrían generarse.

- c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:
 - 1. Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación por razón



de su presencia de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. Los inspectores de trabajo deben entrevistas a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.

2. Exigir la presencia del empleador o de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fue requerida su presencia.
3. Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamiento electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el Artículo 61 literal a) de este código, contabilidad, libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales, documentos de la seguridad social planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones, documentos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde y cualesquiera otras relacionados con materias sujetas al expediente administrativo.

Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficinas públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad físicos o



electrónicos, podrán avisarse con la autorización previa del Juez de Trabajo y Previsión Social.

4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.

d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.

e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de este, efectuando por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquel. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor de inspector de manera que no permite el cumplimiento de la fiscalización o negándose a prestarle el apoyo necesario.

f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección, cualquiera de las medidas siguientes: requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho días, dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente; requerir

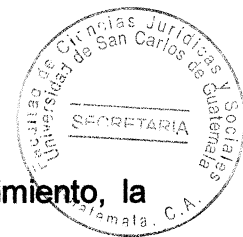


al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.

Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección, ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.

g) Los delegados departamentales y los inspectores de trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la legalidad, así como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan.

Que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones



o visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsistema un después de haber dejado el servicio.

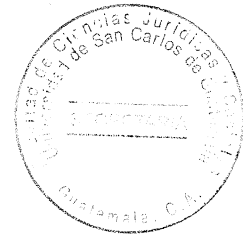
- h) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir a la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a cualquier citación constituye violación de las leyes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

Dicho ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

En el Artículo 275 preceptúa: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

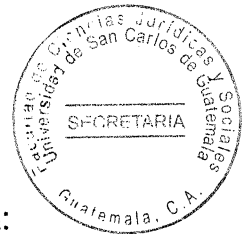
Dentro de los objetivos de este Ministerio se encuentran los siguientes:

- a) Facilitar las condiciones que aseguren el control y registro de actividades salariales, sindicales y de trabajo.



- b) Fiscalizar el cumplimiento de los problemas laborales.**
- c) Aprobar, coordinar, evaluar y darle seguimiento a los proyectos de higiene ocupacional.**
- d) Facilitar la legalización y el registro de las organizaciones de sindicatos.**
- e) Coordinar y presidir la Comisión Nacional del Salario.**
- h) Promover el cumplimiento de los derechos laborales a través de inspectorías.**
- i) Brindar la asesoría legal a trabajadoras y trabajadores despedidos.**
- j) Impulsar la formación y organización de comités encargados de la seguridad e higiene en los puestos de trabajo.**
- k) Divulgar y proporcionar los derechos y las obligaciones de trabajo de los grupos vulnerables.**
- l) Mantener, fomentar y administrar los centros vacacionales y recreativos para los trabajadores del Estado y sus familias.**
- m) Ser intermediario entre la oferta y la demanda de trabajo para colocar a las personas en los puestos de trabajo generados por el sector empleador”.**

2.3. Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se organiza de la siguiente manera:

- a) **Ministro de Trabajo y Previsión Social.**
- b) **Viceministro de Trabajo y Previsión Social I (Aspectos Laborales).**
- c) **Viceministro de Trabajo y Previsión Social II (Aspectos Administrativos Financieros).**
- d) **Viceministro de Trabajo y Previsión Social III (Aspectos de Previsión Social).**

En el Artículo 276 del Código de Trabajo, al respecto se establece que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) **Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6º.**

De la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;

- b) **Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;**
- c) **Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y**



d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

2.4. La inspección general de trabajo

Esta entidad es muy importante en el quehacer del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y los inspectores son los encargados de la vigilancia y control del cumplimiento de las normas de trabajo y de previsión social.

Respecto a sus funciones, las mismas se encuentran reguladas en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo y que el Artículo 7 establece: “1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. 2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes. 3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.”

Lo anterior denota que la función del Inspector tiene carácter de especial y técnica. En el Artículo nueve de este instrumento internacional se indica: “Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores



en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.”

En este sentido, es evidente de que dicha normativa no tiene relación con la realidad guatemalteca, por cuanto, no se tiene conocimiento que los inspectores de trabajo puedan acceder a asesorarse de manera técnica respecto a los controles y supervisiones que realizan en el desempeño de sus funciones.

Con respecto las inspecciones que se realizan, tienen las denominadas de carácter general, que es cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de toda la normativa laboral, de promoción y formación para el trabajo.

Así también existen inspecciones de carácter específico, cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo, como ejemplo se puede mencionar los operativos que se realizan para verificar el cumplimiento del pago de la prestación del Aguinaldo, y demás prestaciones.

Por otro lado, existen inspecciones especiales, que pueden originarse a pedido del trabajador o los trabajadores, de la organización sindical con respecto a trabajadores que representa, de la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo, de Autoridad Judicial o de tercero con legítimo interés, como ejemplo se puede dar el despido de una empleada en estado de gravidez (embarazo o periodo de lactancia) siendo esto ilegal y debe ser tratado de manera inmediata por medio de una visita especial.



En cualesquiera de las formas de intervenir de los inspectores, el procedimiento es muy similar, por cuanto se constituye el Inspector o Inspectora de Trabajo dentro del centro de trabajo y verifica en la propia empresa si existe algún grado de incumplimiento de los hechos denunciados, lo cual es lo más común, el inspector o inspectora de Trabajo debe de identificarse de conformidad con la ley, le informa al propietario o representante legal (representante de la parte empleadora) el motivo de la diligencia.

Debiendo poner a la vista de éste, la documentación en la cual consta la orden de inspección decir el nombramiento de intervención y además carnet que lo identifica como Inspector de Trabajo, se hace del conocimiento del patrono o su representante legal sobre la práctica de la diligencia, pudiendo interrogar a los trabajadores que considere necesarios, se efectuará un recorrido por las instalaciones de la empresa para verificar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad de la empleadora.

Realiza la entrevista a trabajadores, y les preguntará si tienen alguna reclamación o denuncia que quieran hacer y si desean que se investigue, con relación a alguna violación a las leyes laborales por parte del patrono.

En el caso del patrono, o su representante se le solicita que ponga a la vista los documentos relacionados con la denuncia, o bien si se hace una revisión de rutina, los libros correspondientes de control, con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta aspectos fundamentales como la cantidad de trabajadores guatemaltecos y extranjeros se encuentran laborando, el salario que se



cancela a los mismos, si se conceden descansos y demás prestaciones, si se llevan autorizados y al día libros de salarios y planillas; así también, de las medidas de higiene y seguridad, el agua, ventilación, luz, botiquín de medicinas, respecto a las horas extraordinarias, de los descansos, de las mujeres embarazadas, de las que tienen permiso de lactancia, etc.

Derivado de los resultados de la inspección es que se pueden dejar actas de prevención, en el que se le conmina al patrono a que cumpla con determinado asunto que se haya detectado no se cuenta, en un plazo prudencial.

En el caso que se presenten denuncias de trabajadores, y considera el Inspector que resulta conveniente que se cite a una junta conciliatoria al trabajador y el patrono, lo hace y ambos tienen obligación de asistir.

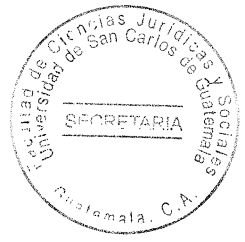
La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales, y respecto al procedimiento, se siguen los siguientes pasos de conformidad con las disposiciones legales:

- a) Adjudicación de caso para conciliación
- b) Recepción de la denuncia
- c) Se señala día para la junta conciliatoria
- d) Si para el día señalado, comparecen las dos partes y llegan a un acuerdo con relación a las pretensiones del trabajador, se suscribe el convenio o acuerdo.



e) Se emite sanción en el caso de la ausencia del trabajador y de igual manera en el caso del patrono, en este último, de conformidad con la ley la sanción será entre dos y nueve salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas; y en el primer caso, es decir, si no compareció el trabajador la sanción será entre diez a veinte salarios mínimos diarios, para las actividades no agrícolas. Esta sanción las impone el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social mediante el expediente de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.





CAPÍTULO III

3. Las actas de adjudicación

Las actas son los documentos que elaboran los inspectores de trabajo luego de que se ha desarrollado la audiencia y se asientan las manifestaciones de cada una de las partes laborales, así como las recomendaciones o prevenciones que considere oportunas el inspector en la cual se puede notificar la fecha y hora en que se pudiera dar una próxima audiencia.

3.1. Aspectos generales

De acuerdo al análisis que se ha venido realizando es evidente que la Inspección General de Trabajo cumple una importante función a favor del sector de trabajadores toda vez que como se ha establecido, es la entidad administrativa encargada de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo y de previsión social.

A pesar de lo anterior, también existe la limitación de la falta de regulación en cuanto a los alcances y límites de su competencia administrativa, por cuanto, se pretende evidenciar en el desarrollo del presente estudio que esto es así, y que por lo tanto, realizan acciones que en muchos de los casos, deben estar encomendadas a los jueces, como por ejemplo en el caso de los apercibimientos legales, así también con los plazos que se imponen, y en relación a exigir determinados documentos de los cuales no se fundamentan en ley, pero encaminado a cumplir con sus obligaciones legales de acuerdo a su competencia administrativa.



Es por ello, que resulta necesario que se establezca como se encuentran reguladas las competencias de carácter administrativas de los inspectores de trabajo, como se suscitan estos aspectos en la práctica derivado del informe de resultados del trabajo de campo, así también el hecho de cómo se suscitan estas circunstancias en la legislación comparada, para proponer la solución a la problemática planteada.

3.2. El procedimiento administrativo

Dentro de las funciones principales que tienen los inspectores de trabajo son el verificar administrativamente el cumplimiento de las obligaciones laborales, especialmente en el caso de los patronos. Dentro de esta importante función, surgen procedimientos administrativos que ellos realizan. Al tener conocimiento acerca de una posible violación a las normas de trabajo por diversas vías, que pueden ser por denuncia o bien por inspecciones de oficio, se suscita en primera instancia la conciliación, seguidamente, se llevará a cabo los siguientes procedimientos:

- a) La advertencia legal y fijación del plazo correspondiente para que el sujeto infractor se ajuste la situación conforme a derecho; bajo la consigna de la posibilidad de imponer una multa en caso de incumplimiento, una vez habiendo dejado constancia de aquello, se realizará una fiscalización por parte del inspector de trabajo del nivel de incumplimiento del sujeto pasivo, haciendo constar el hecho en un acta en forma clara y precisa, al sujeto pasivo se le otorgará el derecho de pronunciarse en cuanto a las razones del incumplimiento, mediante la fijación de una audiencia por un plazo de cinco días más el término de la distancia, una vez evacuada o no la audiencia fijada.



Sin más trámite se elevará el expediente a la sección de sanciones administrativas dentro de veinticuatro horas para que se determine la sanción a imponer, esto mediante la utilización de una hoja de remisión para dicha imposición, la cual tiene una copia que quedará en la sede de la inspección de trabajo que corresponda y una segunda copia que debe enviarse a la dirección regional.

- b) En el contenido de las actas que realicen los inspectores de trabajo es indispensable que se consigne de manera clara y correcta: el nombre del empleador o empresa; su dirección exacta y los nombres del o los propietarios de la misma. Si la empresa es una persona jurídica se debe determinar la razón social y el nombre comercial según corresponda en la patente de comercio.

El procedimiento sancionador es aplicado por los inspectores de trabajo de la sección de sanciones administrativas, que son los empleados públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con facultad de conocer los conflictos surgidos entre trabajadores y empleadores; y de señalar audiencias para realizar la mediación o conciliación entre las partes involucradas en cada caso concreto.

La otra parte involucrada en este procedimiento es la persona individual o jurídica que se presume ha cometido la falta o violación a las normas laborales o de previsión social, la cual está sujeta a las citaciones, notificaciones y resoluciones que sean determinadas por las autoridades correspondientes para el restablecimiento del orden normativo laboral.



La aplicación de la sanción consistente en multas que debían hacer efectivas los infractores de normas jurídicas laborales, constituían fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que eran utilizadas para la capacitación del personal de dicho ministerio y el mejoramiento de la prestación del servicio a los ciudadanos, a través de la compra de equipo. Hasta antes de que el Artículo 269 en la parte conducente fuera declarado inconstitucional hacía referencia expresa a la recaudación de los fondos provenientes de las sanciones aplicadas por infracciones a la ley laboral.

El Artículo 269 del Código de Trabajo refiere: “son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa...” así en el cuarto párrafo hace referencia a: el monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo. Según ponencia realizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la recaudación obtenida de la aplicación de sanciones administrativas por parte de la sección de sanciones perteneciente a la Inspección de Trabajo.

Resulta importante señalar las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República que al respecto refiere:

- a) Se le otorgan amplias facultades en sus funciones en el caso de los inspectores de trabajo. Se reformó el Artículo 61 literal f, que refiere que son obligaciones de los patronos f) permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo para que



practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás leyes laborales.

En cumplimiento de dicha obligación los empleadores o sus representantes deberán: Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facultades para el cumplimiento de su labor, hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal conforme el Artículo 4 del código de Trabajo, Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección, Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección, facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de la inspección.

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

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



c) También se reforma el Artículo 271 en donde se establecen reglas en el procedimiento de inspección y se refiere fundamentalmente al hecho de que el delegado departamental deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social, quien debe determinar la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta todas las circunstancias del caso, también refiere que se puede imponer el doble de la sanción cuando se haya incurrido en reincidencia, como una forma obligatoria de actuar del Inspector.

Además, refiere que la sanción no exime al infractor de cumplir con las condiciones de trabajo hacia los trabajadores, refiere que en el caso del procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial, además del pago de la multa impuesta, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la resolución judicial. De la resolución judicial se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

c) A través de estas reformas, especialmente las contenidas en el Artículo 271 bis, se establece que el inspector puede faccionar actas por las circunstancias que surjan derivado de su visita. En relación a la obstrucción a la labor de inspección, en caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, y actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social.

El procedimiento sancionador de carácter administrativo tiene por objeto la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente de trabajo, seguridad y en materia de previsión social.



d) Dentro de las reformas también se obliga a la inspección a llevar un registro para el control de las faltas de trabajo y de previsión social, y se indica que el importe de las multas ingresaran a los fondos privados de la Inspección General del Trabajo.

También derivado de lo que establece el Artículo 272 del Código de Trabajo, en el caso de la imposición de faltas de trabajo y previsión social, se impondrán de la forma siguiente:

- a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales, dará lugar al a imposición de una multa entre ocho y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar al a imposición de una multa de dos a diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de patronos y entre dos y diez salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.
- c) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este código otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que hagan algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa de seis a doce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este código otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a la salud y



seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho y dieciséis salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre 4 y 8 salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.

- e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo del código de trabajo, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o para da lugar a la imposición de multa entre 5 y 10 salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores y dos a cinco salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 63 y 87, así como 281 literal m) del código de trabajo, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trata de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.
- g) Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva de este código no prevista por los incisos anteriores u otra ley o disposición de trabajo y previsión social da lugar a la imposición de una multa de dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

Dicha normativa también se refiere a que una vez notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio



de Trabajo y Previsión Social, que haya interpuesto recurso de revocatoria regulado en el Artículo 275 del presente código. Si al momento del pago, el infractor manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Ministerio de Trabajo y previsión Social exonerará el cincuenta por ciento del monto de la multa previa verificación del cumplimiento.

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

Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciara el proceso de ejecución de la resolución bajo el Artículo 426 del Código de Trabajo, para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla la ley. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor interpone un recurso de revocatoria regulado en el Artículo 275 del Código de Trabajo y la resolución del Delegado de trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de a multa y procurar que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción de



conformidad con el procedimiento establecido en el Artículo 426 del Código de Trabajo. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

3.3. Procedimiento judicial

Como se ha establecido, el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo tiene la acción directa de promover y resolver acciones derivado de las faltas de trabajo cometidas en contra de las leyes de trabajo y de previsión social, de conformidad con el Artículo 281 del Código de Trabajo.

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

La demanda dentro de este proceso deberá contener los mismos requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo. Aparte de ello, se toma en consideración lo que establece el Artículo 415 del Código de Trabajo cuando indica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y



previsión Social, conforme el Artículo 281 del Código de Trabajo. Agotada la vía administrativa que condene al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección.

En caso la infracción se refiere al incumplimiento de las normas establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y seguridad y previsión social, el infractor deberá acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral. Además, el Artículo 417 del Código de trabajo establece que: “El trámite contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollara de la manera siguiente:

El juez de Trabajo y Previsión social, o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el Recurso de Revocatoria.

En la resolución referida, también se señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de diez días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle.

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



En la misma audiencia el juez de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia.

Si la sentencia desestima la pretensión de quien fuera sancionado en sede administrativa, esta deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia sobre la tasa bancaria ponderada vigente publicada por el Banco de Guatemala.

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

Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo el proceso establecido en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

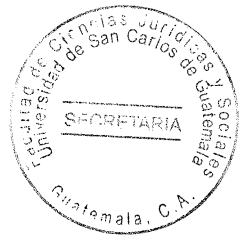
Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, iniciar el procedimiento respectivo. El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causada firmeza en sede judicial”.

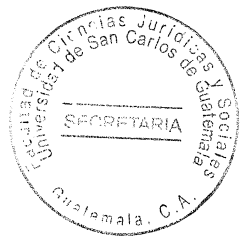


El Artículo 418 del código del trabajo preceptúa: "Contra la sentencia procede recurso de apelación, que deberá interponerse dentro del plazo de tres días. El Juez elevara los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda en un plazo de dos días.

Recibidos los autos el tribunal de alzada, otorgará audiencia por cuarenta y ocho horas a las partes ara expresar agravios y deberá resolver el recurso de apelación en los cinco días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia.

Al quedar firme la sentencia, el expediente será devuelto al juez que conoció en primera instancia para su respectiva ejecución.





CAPÍTULO IV

4. La problemática que se genera en las actas de adjudicación elaboradas por los Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Luego de conocer los aspectos que atañen a la investigación conociendo su naturaleza, origen y descripción del asunto es preciso ingresar a formular en forma concreta los aspectos que desencadenan en la actualidad una desventaja para acudir a la vía administrativa para buscar una tutelaridad para el trabajador y que el patrono sea tratado con objetividad e imparcialidad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.1. Aspectos considerativos

Como se ha venido analizando en el desarrollo del presente trabajo, resulta evidente que en las actas de adjudicación que elaboran los inspectores de trabajo, son común las prevenciones que realizan al patrono, respecto a la documentación obrero patronal, respecto de los registros que deben tener según la ley.

Otra de la problemática que se encuentra es el hecho que en los procedimientos administrativos, proceden a determinar o dictaminar si hubo una justa causa de despido, cuando no poseen la potestad de valorar prueba y esto derivado a la falta de regulación al respecto. No se puede visualizar en las disposiciones legales existentes, los límites en las funciones que tienen los inspectores de trabajo, en donde expiden prevenciones con apercibimientos legales, que a consideración de quien escribe, únicamente puede fijar el juez.

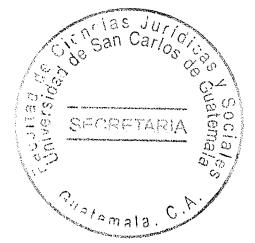


Estos apercibimientos se constituyen en prácticamente amenazas que se establecen con apariencia de legalidad a los patronos, de obligarles a cumplir con lo que ellos disponen, que, en muchos casos, se debe considerar que se cumplen con los requisitos legales, pero a no satisfacción de dichos inspectores de trabajo.

Por otro lado, la exigencia del pago de indemnizaciones y demás prestaciones, en base a los cálculos realizados por la Inspección General de Trabajo, que se ha evidenciado que se supervaloran, es decir, que se alienta al trabajador o trabajadora que recibirá determinada suma de dinero, y que cuando llega a los juzgados de trabajo, el monto que efectivamente le correspondía era menor, provocando falta de seguridad y certeza jurídica en su actuar.

Aparte de ello, quieren obligar al patrono a pagar dichos montos, que a todas luces, se considera que se encuentran sobrevalorados, utilizando métodos para realizar al cálculo donde se cuestiona la imparcialidad en la conducta de los inspectores de trabajo.

Derivado de lo anterior y ante la problemática expuesta, en el presente estudio se propone la conformación de un marco normativo que regule las prevenciones de los Inspectores de trabajo, con lo cual se espera que la fase administrativa se retarde de manera innecesaria, y descongestionar de ese modo los tribunales de trabajo y previsión social.



4.2. La problemática que ocasiona la extralimitación de funciones

Como se ha venido indicando en el desarrollo de este trabajo, y derivado de las reformas introducidas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República el cual se describió cual era actualmente y en vigencia respecto del procedimiento administrativo y judicial que de conformidad con estas reformas, se encuentra mucho más claro.

Es evidente que es mucho más represivo en función de las leyes de trabajo y previsión social, en perjuicio de la clase patronal, persiste la problemática planteada en este trabajo respecto a las actas de adjudicación y la problemática que las mismas generan en cuanto al excesivo ejercicio de las facultades de los inspectores de trabajo lo cual deja en un estado de indefensión a la otra parte o la contra parte, en este caso los patronos.

Las actas son los documentos que fraccionan los inspectores en el ejercicio de su cargo, se hace una consulta, o bien una denuncia ante la Inspección General de Trabajo, el Inspector de trabajo de Turno procederá a llenar una Boleta de Adjudicación, la cual contiene todos los datos del trabajador que denuncia si así lo desea y los datos de la empresa.

De acuerdo al procedimiento administrativo la boleta es entregada al trabajador para que la traslade al adjudicador, a quien por medio de un libro de control de Adjudicaciones y en el orden, designará al Inspector de Trabajo que atenderá el caso. Al trabajador se le entrega una copia de la denuncia con el número de adjudicación, nombre del inspector,



se le indica que deberá seguir laborando y que espere la visita del Inspector a la empresa.

En el caso de despidos en estado de embarazo, período de lactancia o suspensiones, los trabajadores pueden entrevistarse al día siguiente con el Inspector a cargo de 9:00 a 10:00 de la mañana.

El Inspector de Trabajo visita la empresa y pide que se le llame al trabajador denunciante para tratar el asunto. Se fija un plazo si el caso lo amerita para que la empresa se ajuste a lo que señala la ley. Si la empresa no cumple con lo que el Inspector de Trabajo previno, se envía a la Supervisión para su revisión y posterior archivo. Si la empresa no cumple se otorgan 5 días para que por escrito se pronuncie respecto del incumplimiento, y con su contestación o sin ella, se remite al Inspector General para que se aplique la sanción que en derecho corresponda.

Ahora, cuando se trata de denuncia anónima, se puede presentarse en forma personal pero sin proporcionar los datos del trabajador que denuncia. Puede presentarse en forma telefónica indicando únicamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia. Estas denuncias se trasladan todos los días al Despacho del Inspector General de Trabajo para que autorice la Inspección.

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



Si se cumple con la ley se traslada a la Supervisión para Revisión y posterior archivo. Si no cumplen después del plazo fijado, se da audiencia para que se pronuncie por escrito el patrono y se envían para que se les imponga la sanción correspondiente. Cualquier persona puede denunciar a una empresa si tiene conocimiento que la misma no cumple con la ley. También se regula que las empresas pueden ser visitadas y sancionadas tantas veces como denuncias se presenten y no cumpla con lo requerido, de conformidad con las leyes administrativas de trabajo y en función de las atribuciones que le asisten legalmente a los inspectores de trabajo.

4.3. Legislación comparada

En la República de El Perú se encuentra una ley específica que se denomina Ley General de Inspección de Trabajo, que se encuentra contenida en la Ley 28806, que establece el objeto de la ley en el Artículo 1 indicando que las facultades de la Inspección General de Trabajo son las que se encuentran contenidas en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. En esta ley se rige por principios ordenadores del Sistema de Inspección de Trabajo, y se refiere el Artículo 2:

- a) Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
- b) Primacía de la realidad, en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debe siempre privilegiarse los hechos constatados.



- c) Imparcialidad y objetividad sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal, o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las artes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.
- d) Equidad, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas, ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
- e) Autonomía técnica y funcional de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.
- f) Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos, interpretativos, establecidos por la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente a nivel nacional, regional o local.
- g) Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y equipo.
- h) Unidad de función y de actuación, desarrollando los inspectores de trabajo, la totalidad de acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.
- i) Confidencialidad, debiendo considerar absoluta discreción del origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar



al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.

- j) Lealtad, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de la política socio laborales del Estado.
- k) Probidad, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.
- l) Sigilo profesional, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas, así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.
- m) Honestidad, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.
- n) Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando tramites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

Los inspectores de trabajo además, de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados. Los servidores públicos que



no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva.

Se establecen en esta normativa facultades inspectivas, administrativas, derivado de los principios arriba expuestos, además, de que las demás autoridades e instituciones pueden prestar auxilio a los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones. Además, se establece en el Artículo 10 que las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia socio laboral, único lo cual en su desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre inspección de trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones del procedimiento administrativo general.

Los servicios de consulta, pueden ser en atención a los empleadores como a los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación. En cuanto a las medidas, se establece en el Artículo 14 que existen medidas de recomendación y asesoramiento técnico que se podrán formalizar en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine, además, existen medidas inspectivas y de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico socio laboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción en un



plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad, y la salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción, que, en su caso, pueda imponerse.

Se regula lo relativo a la paralización o prohibición de trabajos, en inobservancia patronal de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo cual implica a juicio del inspector un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, y se le faculta para que pueda ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

También como algo importante se regula la forma de ingreso al sistema de inspección, los deberes y atribuciones de los mismos, además, del régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social.

En el caso de los países centroamericanos las condiciones respecto a las funciones de la Inspección General de Trabajo son muy similares, porque se encuentran adscritas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a la Secretaría de Trabajo, como se les denomina en algunos países centroamericanos. Por último, existe la Ley de Inspección de Trabajo que se acaba de crear en la República de Colombia, en donde se ha establecido que uno de los fundamentos es el hecho de que la función de la inspección es connatural



al derecho de trabajo. En esta ley se busca regular las inspecciones de trabajo y regular la posibilidad de formalizar acuerdos laborales con el ministerio de Trabajo.

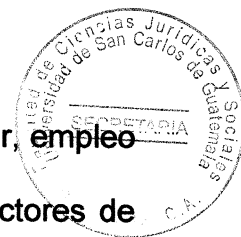
Las inspecciones de trabajo y seguridad social, tiene funciones de prevención, de función coactiva o de policía administrativa, con la facultad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad. La función conciliadora, de mejoramiento de la normatividad laboral, de acompañamiento y garante del cumplimiento de las leyes de trabajo y de seguridad social. Como algo importante, establece la función de los equipos multidisciplinarios.

4.4. Los convenios internacionales de trabajo

Al hacer una revisión de la normativa internacional en materia de inspección de trabajo, a través de la Organización Internacional del Trabajo, se ha encontrado que existen convenios y recomendaciones en esta materia.

Existe el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, que fue ratificado por Guatemala desde el año de 1951, en este convenio se establece la necesidad de que se cree el sistema de inspección de trabajo y especialmente se refiere a los establecimientos industriales, y refiere que este sistema estará encargado de:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las



disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes

Además, establece la igualdad de hombres y mujeres para emplearse en el tema de la inspección de trabajo. Además, la colaboración de técnicos y expertos para la inspección. Regula algunas funciones en el Artículo 12, y establece: Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, estarán autorizados:

- a) Para entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección
- b) Para entrar de día en cualquier lugar, cuando tenga un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección
- c) Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y en particular para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.



Para exigir la presentación de libros de registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llegar, a fin de comprobar que estén de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos.

Para requerir la colocación de avisos que exijan las disposiciones legales, y para tomar o sacar muestras de sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

Existen una serie de prohibiciones muy en particular para los inspectores de trabajo reguladas en el el Artículo 15 y establecen:

- a) Se prohibirá que los inspectores de trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia
- b) Los inspectores de trabajo estarán obligados so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado al servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones
- c) Los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.



En este convenio se regula también lo relativo a la inspección del trabajo en el comercio, que en lo que procede, observarán lo establecido para el caso de los establecimientos industriales.

También existe el Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la inspección del trabajo en la agricultura. Este Convenio fue ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentran los siguientes:

- a) En sus primeras disposiciones establece definiciones de empresa agrícola y obliga a los estados miembros a mantener el Sistema de Inspección del Trabajo en la agricultura.
- b) Este sistema estará a cargo de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones, seguridad, higiene y bienestar, empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines.

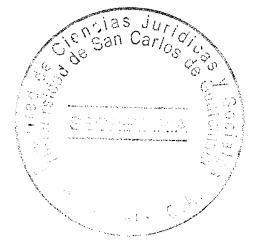
En la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones, de proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. Poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella disposiciones para mejorar la legislación.



Establece las funciones de los inspectores en esta materia, e indica el Artículo 6 que tienen las siguientes: A. Facultad para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección, y para entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tenga motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección.

B. Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente en particular para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, para exigir, en forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar.

Para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos, y para tomar o sacar muestras de productos, sustancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o sustancias han sido tomados o basados con dicho propósito.



4.5. Propuesta de Ley

No cabe duda que las reformas introducidas al código de trabajo contenidas en el Decreto siete guion dos mil diecisiete (7-2017) del Congreso de la República, ocasionan graves perjuicios porque es evidente que en los procedimientos tanto administrativos como judiciales, se deja en un estado de desigualdad y desprotección a la parte patronal, ya que se le otorgan amplias facultades a los Inspectores de Trabajo, y que muchas de estas facultades se exceden y provocan graves perjuicios a los patronos, especialmente en las prevenciones o actas de adjudicación y lo relativo a lo que disponen dentro de ello los apercibimientos de ley, que como se ha venido indicando, únicamente deben ser impuestos por los jueces.

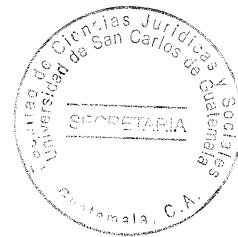
Inclusive, esto último se observa en las reformas ya aludidas. A pesar de este marco normativo, la problemática persiste. Por ello, se hace necesario que se cree un marco normativo específico, en cuanto a las atribuciones que deben tener los inspectores, y tomando en consideración en forma integral todas las normas, empezando con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es importante que la función de la Inspección General de Trabajo no se encuentre vinculada a las del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por cuanto, es evidente el carácter parcial que pudiera tener en relación a la actuación y en relación a lo que se resuelve, y quizás esa problemática no se pueda acabar, sin que se tome la decisión no crear reformas como las que se han analizado, sino fundamentalmente el hecho de que se cree un sistema Integrado de inspección de trabajo y seguridad social de manera



independiente o autónoma, con funciones propias, y que por lo menos contenga los siguientes aspectos:

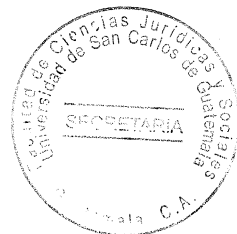
- a) Debe promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes relativas al trabajo y previsión social, la salud y seguridad en el trabajo, y deducir en todo caso las responsabilidades correspondientes en caso de infracción.
- b) Debe ser un órgano descentralizado, independiente, y debe basarse en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, debido proceso, autonomía técnica y funcional, gratuidad, honestidad, probidad y ética, responsabilidad, jerarquía, celeridad, eficiencia y efectividad, transparencia, universalidad, reserva profesional, fundamentalmente.
- c) Se debe crear un sistema de registro simplificado de patronos en el que se deben inscribir todas las personas naturales o jurídicas que realicen actividades industriales, comerciales y de servicios, dueños de obra o base industrial y las que realicen labores para beneficio ajeno, ya sean intermediarias, contratistas y agencias privadas de empleo y como consecuencia de esas actividades empleen personas en cualquiera de las modalidades contenidas en el Código de Trabajo.
- d) Se debe delimitar las funciones de los inspectores de trabajo y de los jueces de trabajo, hasta donde llega el aspecto administrativo, que no trascienda el ámbito de la función de los jueces.
- e) Se deben los inspectores de auxiliar de técnicos en determinadas materias, por lo que debe existir un equipo específico para ello.

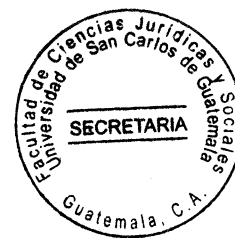


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

No existe imparcialidad en el caso de los inspectores de trabajo cuando realizan funciones de prevención, porque exceden de sus funciones, al efectuar apercibimientos que se convierten muchas veces en amenazas, requieren documentación de la cual no existe obligación como tal de llevar dichos registros, valoran prueba, función que corresponde eminentemente a los jueces, esto se debe a la falta de una ley específica que les proporcione independencia a los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones para conservar la armonía y la paz entre patronos y trabajadores, se constató que se carece de los recursos humanos para atender las denuncias que ingresan diariamente a la institución en aras de una mejor atención al usuario en el marco laboral del país.

Según las reformas del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, fueron reformados artículos que le brindan mayor amplitud a las facultades del inspector de trabajo y a la institución le delega un poder sancionatorio, lo cual favorece a que se continúen dando las quejas de mala atención manifestadas por los usuarios. Derivado de todo lo anterior, para solucionar la problemática debe crearse un marco normativo específico, en cuanto a las atribuciones que deben tener los inspectores de trabajo, que no debiesen estar sujetas a la discrecionalidad con la que hoy por hoy actúan, debe capacitarse al personal de la inspección de trabajo y de las nuevas tendencias en la solución de conflictos, se recomienda aumentar el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión social ya que en la actualidad el número de inspectores no se ajusta a la realidad de la demanda de las diferentes denuncias en contra del empleador.





ANEXO



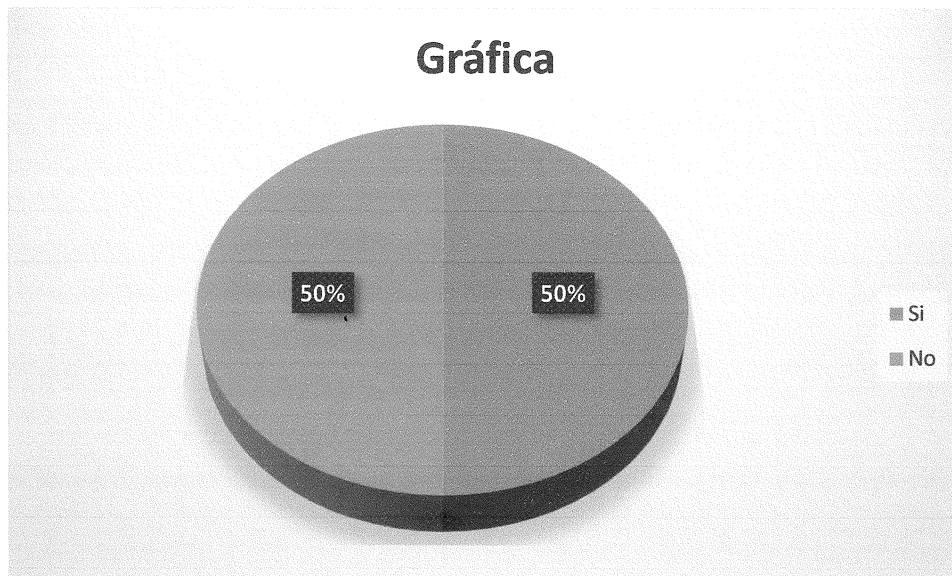
CUADRO No. 1



PREGUNTA: ¿Considera que en los últimos años se han incrementado las denuncias por faltas a las leyes de trabajo y previsión social?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Mayo del año 2017.

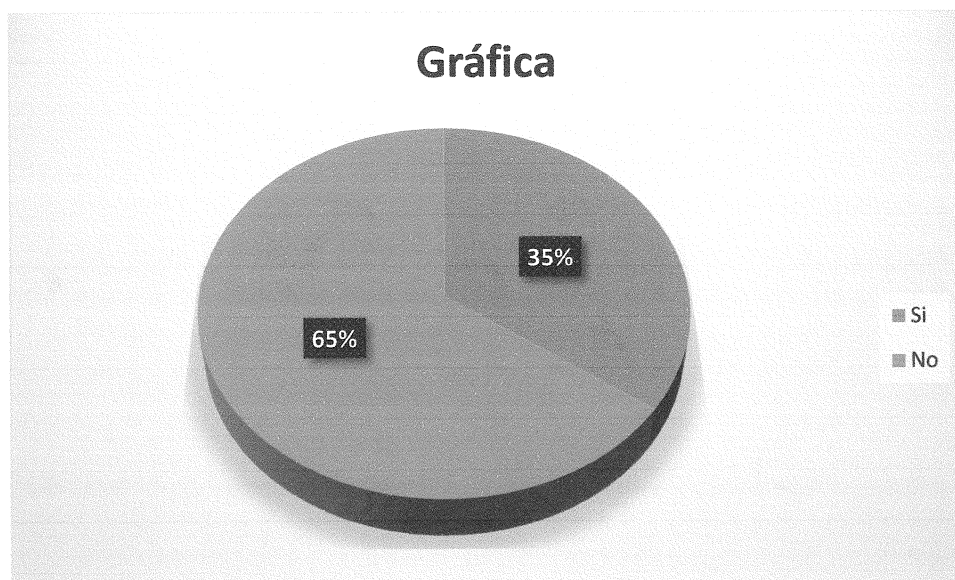


CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿Cree que las funciones de los inspectores de trabajo, se ajustan a la realidad para prevenir la violación a disposiciones laborales a favor de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	7
No	13
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Mayo del año 2017.



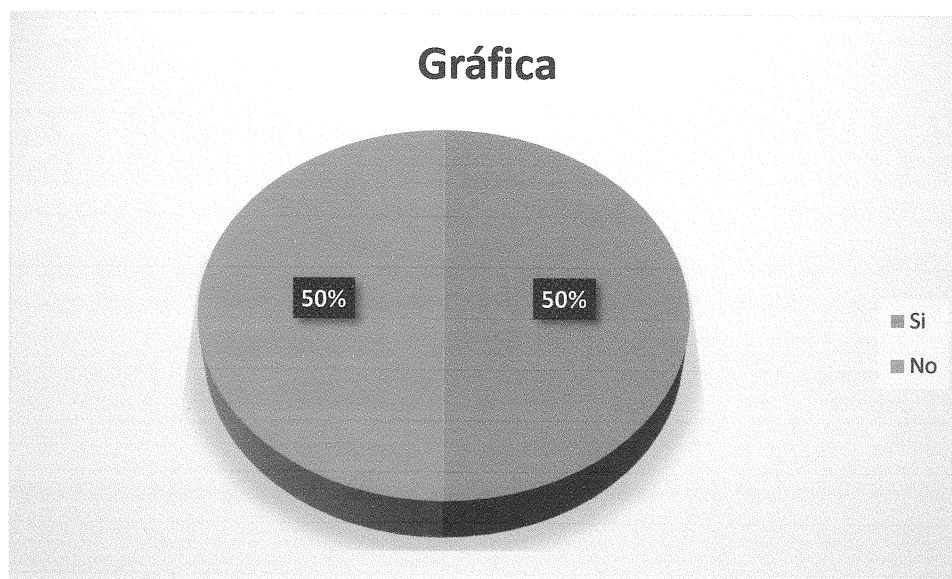
CUADRO No. 3



PREGUNTA: ¿Cree usted que las normas relacionadas a la sanción de las faltas a las leyes de trabajo se ajusta a la realidad, y cumplen parte de los fines como son prevención?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2017.

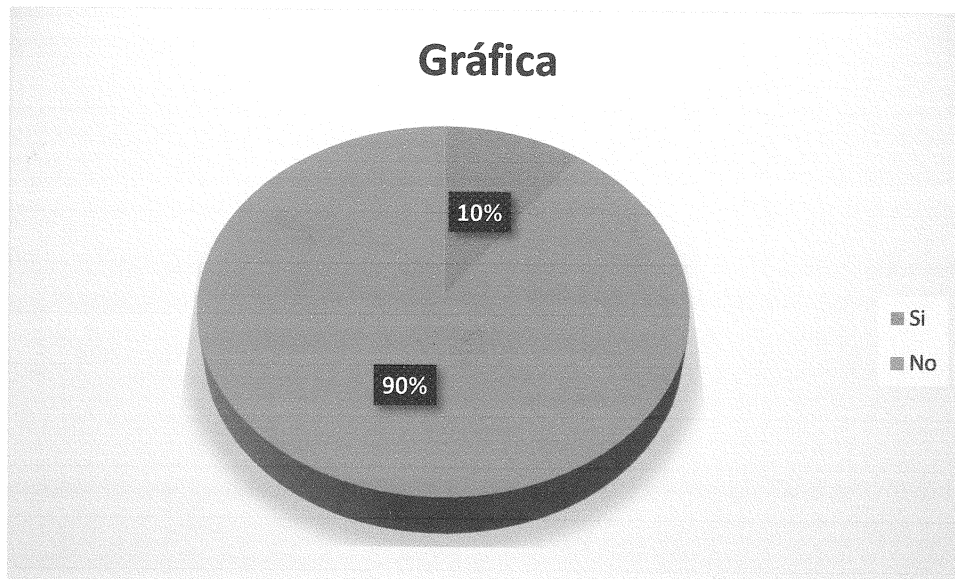


CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿Considera usted en varios casos, que los inspectores de trabajo ejercen una labor eficaz en cuanto a las prevenciones bajo apercibimiento en las que solicitan documentación no marcada en ley?

Respuesta	Cantidad
Si	2
No	18
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017

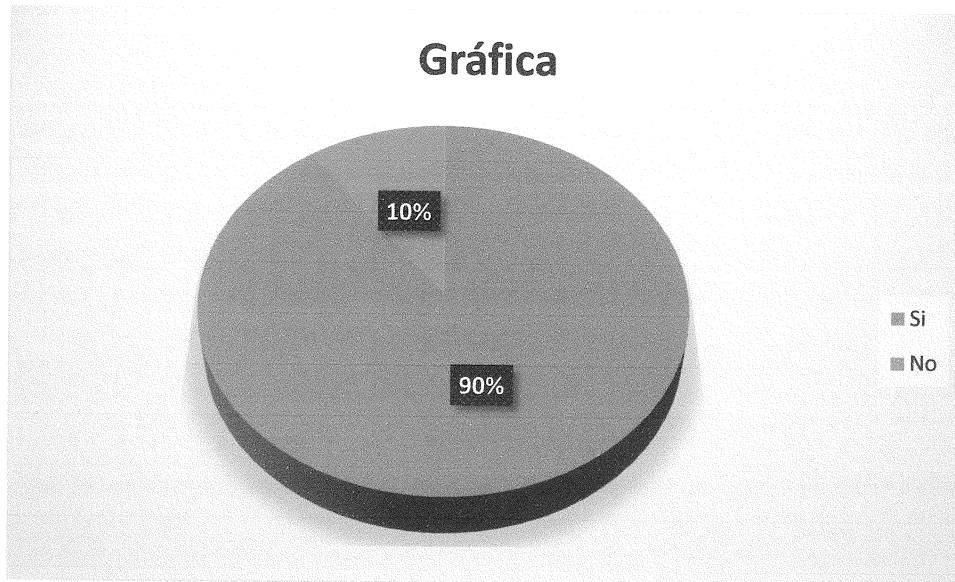


CUADRO No.5

PREGUNTA: ¿Considera que la forma en que se conducen los inspectores de trabajo, propiciará un mejor entendimiento de las circunstancias en que se encuentran trabajadores-patrono?

Respuesta	Cantidad
Si	18
No	2
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017.

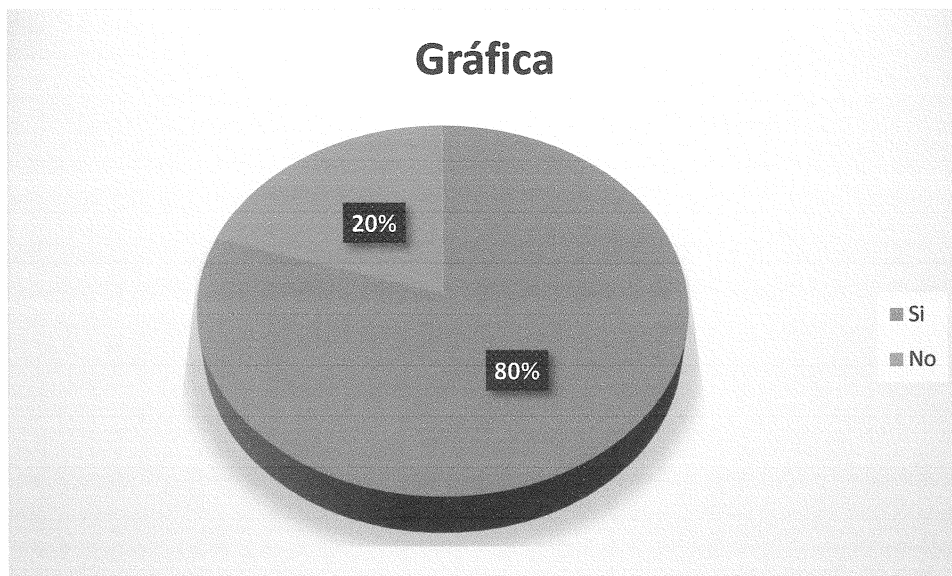


CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿Considera que las normas laborales a pesar de ser tutelares de los trabajadores, en materia de procedimientos administrativos o judiciales, deben prevalecer principios como debido proceso, legalidad, defensa, igualdad?

Respuesta	Cantidad
Si	16
No	4
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017.

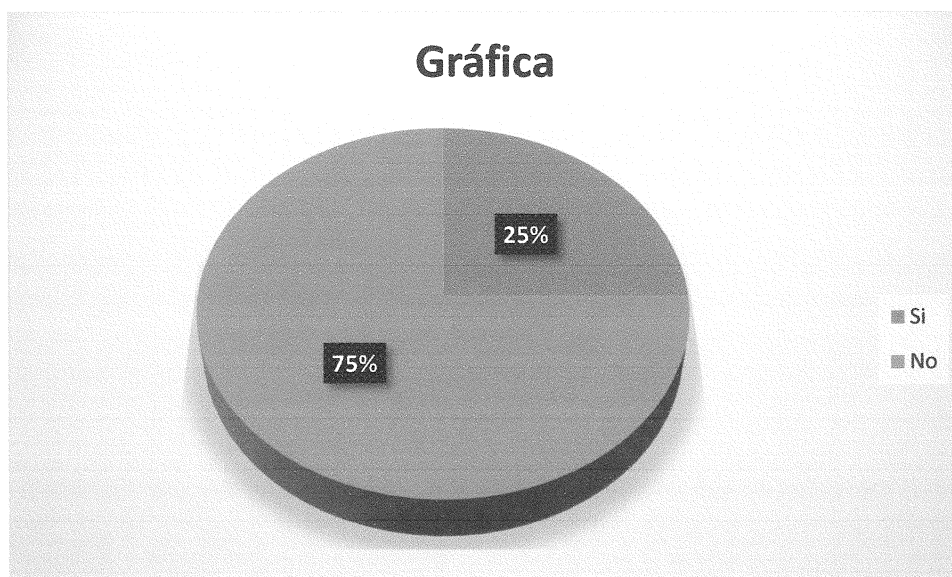


CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿Considera correcto que en materia de los procedimientos de prevención, los inspectores de trabajo aperciban a los patronos cuando esta facultad está dada a los jueces, por cuanto en la realidad se convierten en amenazas?

Respuesta	Cantidad
Si	5
No	15
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017.

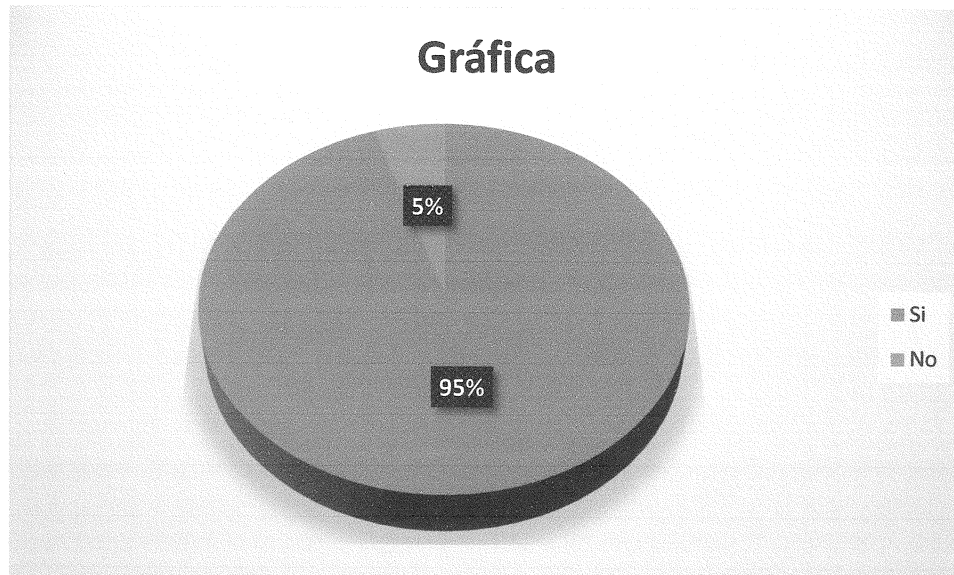


CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿Considera que existe confusión en los inspectores cuando valoran prueba, (facultad de los jueces) y deciden si se cumple o incumple con las leyes de trabajo en el manejo de los documentos que se les pone a la vista por parte de los patronos?

Respuesta	Cantidad
Si	19
No	1
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017.

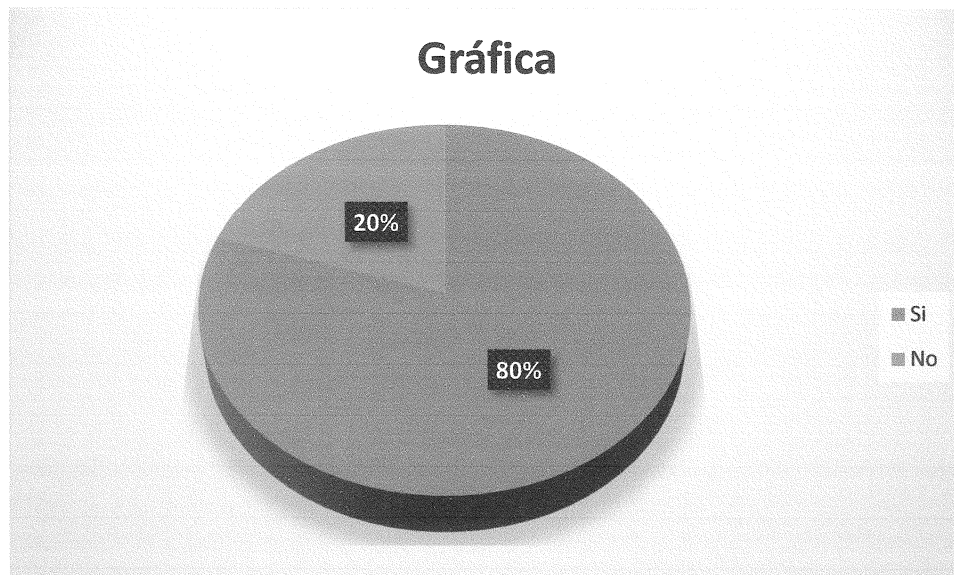


CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿Cree usted que los cálculos sobre prestaciones laborales que actualmente se realizan, muchas veces se encuentra fuera de la realidad, y esto se comprueba a través de los cálculos judiciales cuando se dictan en sentencia, lo cual perjudica no solo al trabajador sino al patrono?

Respuesta	Cantidad
Si	16
No	4
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017.

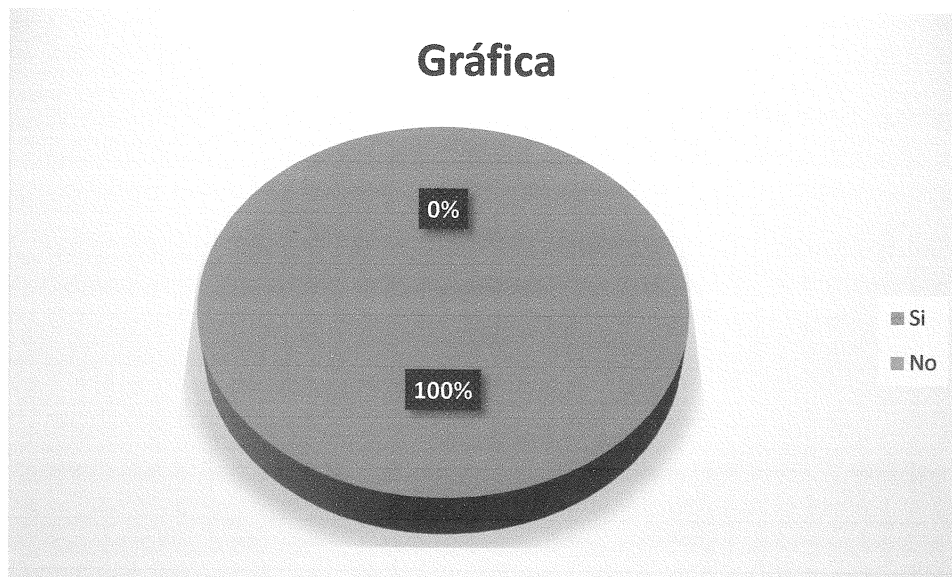


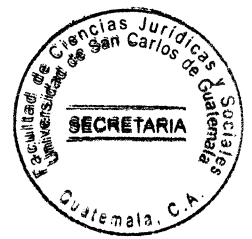
CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿ Cree usted que debiera existir una ley especifica que regule la función de los inspectores de trabajo con entidad autónoma y descentralizada, en donde se base en principios como igualdad, debido proceso, equidad, imparcialidad en los procedimientos?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	0
Total	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2017.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. España. Ed. Heliasta, S.R.L, 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis e Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 2ª. Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Ed. Porrúa, 1968.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. De Palma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Ildis, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Universitaria, 1974.
- MARTÍNEZ GARCÍA, Marco Tulio. **Derecho Individual al trabajo**. México, Ed. Segá, 1994.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. España. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.



Legislación:

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

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

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