

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



**PROTECCIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO AL SALARIO DEL TRABAJADOR DE TIERRAS  
AGRARIAS EN GUATEMALA**

**SARA MARÍA GABRIELA VIELMAN RUÍZ**

GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**PROTECCIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO AL SALARIO DEL TRABAJADOR DE TIERRAS  
AGRARIAS EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la honorable junta directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**SARA MARÍA GABRIELA VIELMAN RUÍZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

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. Doris De María Sandoval Acosta  
Vocal: Licda. Paola Renee Pineda Rivera  
Secretario: Lic. David Ernesto Sánchez Recinos

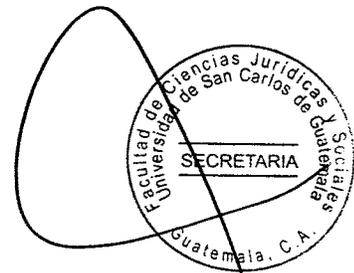
**Segunda fase:**

Presidente: Licda. Heidi Yohanna Argueta Pérez  
Vocal: Lic. Juan Manuel Perny  
Secretario: Licda. Melida Jeanneth Alvarado Hernández

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



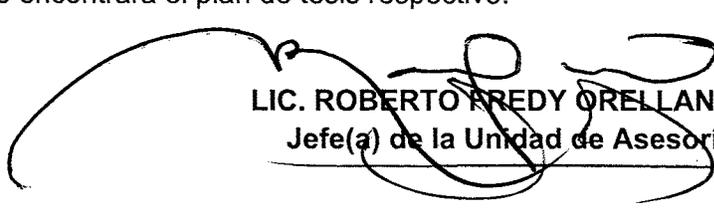
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 21 de noviembre de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS ADOLFO GUARAN BAEZA  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
SARA MARÍA GABRIELA VIELMAN RUIZ, con carné 201319048,  
 intitulado PROTECCIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL SALARIO DEL  
TRABAJADOR DE TIERRAS AGRARIAS EN GUATEMALA.

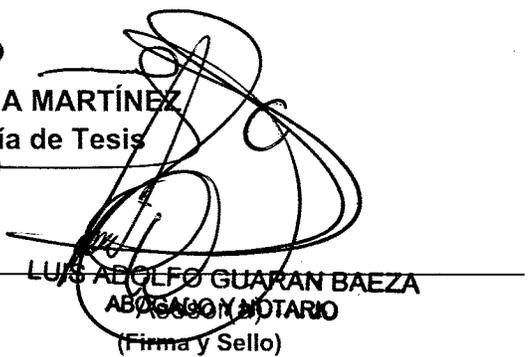
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

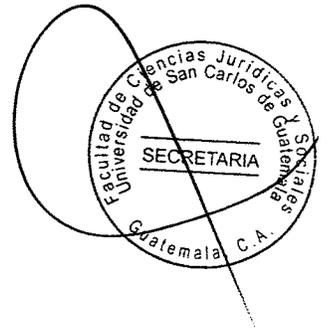
  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 20 / 02 / 2019 f) \_\_\_\_\_

  
**LUIS ADOLFO GUARAN BAEZA**  
 ABOGADO Y NOTARIO  
 (Firma y Sello)



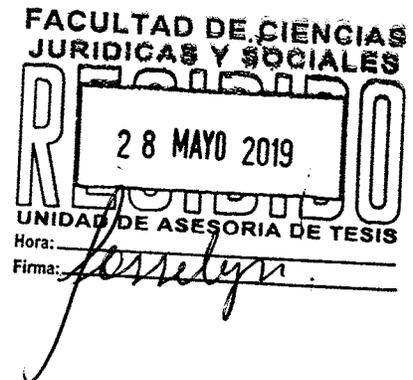
BUFETE JURÍDICO  
LIC. ADOLFO GUARÁN BAEZA  
ABOGADO Y NOTARIO



GUATEMALA, 10 DE MAYO DEL 2019

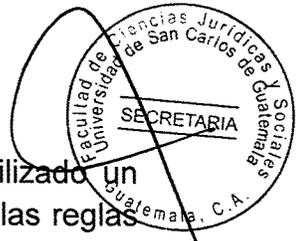
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

APRECIABLE LICENCIADO



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, como asesor de tesis de la maestra de educación pre primaria **Sara María Gabriela Vielman Ruíz**, con carne 2013-19048, el cual se titula **PROTECCIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL SALARIO DEL TRABAJADOR DE TIERRAS AGRARIAS EN GUATEMALA**, declarando expresamente que no soy pariente de la maestra de educación pre primaria dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente;

- a) Respecto al contenido científico técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad, ya que trata sobre la protección que debe dársele a los trabajadores agrícolas en cuanto al pago de un salario mínimo, establecido en la ley.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, sintético y deductivo; mediante los cuales no se logro comprobar la hipótesis sino que también se analizo y se expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la necesidad de proteger al trabajador de tierras agrícolas en cuanto al pago de un salario mínimo. La técnica bibliográfica permitió recolectar ordenadamente y seleccionar adecuadamente el material de referencia tanto jurídico como doctrinario.



- c) La redacción de la tesis es clara, explicativa y concisa, habiendo utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, así mismo hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de la tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación nacional; puesto que es un tema importante que no ha sido lo suficientemente investigado.
- e) En la conclusión discursiva, se exponen los puntos de vista sobre la problemática y a la vez se recomienda que es necesario para fiscalizar a los patronos en el cumplimiento de sus obligaciones.
- f) La bibliografía utilizada fue adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.

Con base en lo anterior, hago de su conocimiento que la presente 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 Publico; por lo que apruebo el trabajo de investigación emitiendo para el efecto DICTAMEN FAVORABLE, para que la misma continúe con el tramite respectivo.

Atentamente.

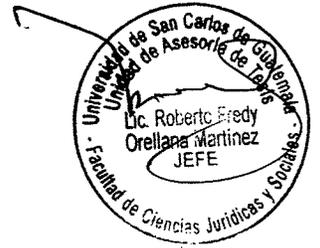


**LUIS ADOLFO GUARÁN BAEZA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

Lic. Luis Adolfo Guarán Baeza  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 10,243  
Asesor de Tesis



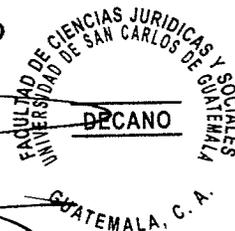
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SARA MARÍA GABRIELA VIELMAN RUÍZ, titulado PROTECCIÓN POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL SALARIO DEL TRABAJADOR DE TIERRAS AGRARIAS EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



## DEDICATORIA



**A DIOS:**

Por ser mi guía, mi fuerza y darme inspiración para poder culminar esta etapa de mi vida.

**A MIS PADRES:**

Orlando Efrén Vielman Aceytuno y Marta Odilia Ruiz Álvarez, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, por ser un gran ejemplo en mi vida, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y privilegio ser su hija.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos.

**A:**

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## PRESENTACIÓN



Este trabajo es una investigación sobre la protección por parte de la Inspección General de Trabajo al salario de tierras agrícolas en Guatemala, encuadrando el mismo dentro de la rama del derecho constitucional y el derecho laboral donde se establece las garantías mínimas a que todo trabajador tiene derecho como lo es el pago del salario mínimo y las prestaciones de ley; por la realización de un trabajo efectivo.

Fue desarrollada mediante apreciación cualitativa, a través del estudio de varios autores, normas jurídicas relacionadas al tema, así como hechos de la realidad guatemalteca, relacionados al pago del salario mínimo de los trabajadores de tierras agrarias, por parte de patrono, funcionarios e instituciones encargadas de garantizar el pago de prestaciones mínimas a que cada trabajador tiene derecho.

La investigación se realizó con base en los hechos ocurridos entre el año 2017 y el año 2018, sin dejar lo acaecido con anterioridad, que forman parte del problema a investigar.

Debido a esto, puede ser utilizado como un aporte al conocimiento jurídico, dentro de la rama del derecho laboral, derivado del el análisis efectuado a la protección que brinda la Inspección General de Trabajo al trabajador agrícola en el pago de sus prestaciones que establece la ley, como lo es el salario mínimo.

## HIPÓTESIS



Se debe de determinar la protección por parte de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social al salario del trabajador de tierras agrarias en Guatemala, en virtud que actualmente la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, no cumplen a cabalidad en visitar a las empresas para verificar si se paga efectivamente el salario a que tiene derecho y el pago de prestaciones laborales, aprovechándose dichas empresas de la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social lo cual provoca que se violenten los derechos de los trabajadores a un salario mínimo y de sus prestaciones de conformidad con la ley.

Por lo que, es esencial que para proteger el salario del trabajador de tierras agrarias en Guatemala la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, cree un departamento de fiscalización destinado a garantizar la eficacia y transparencia en cada visita realizada por los inspectores.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el resultado obtenido mediante el desarrollo de la investigación, se utilizaron varios métodos de investigación tales como el analítico, sintético, inductivo y deductivo y se logró comprobar que el pago del salario mínimo del trabajador de tierras agrícolas, no es retribuido conforme a lo establecido en las normas legales de carácter laboral, debido a que la Inspección General de Trabajo, no fiscaliza a los patronos adecuadamente para verificar que estos cumplan con el pago del salario mínimo y las prestaciones de ley adquiridas debido a un contrato de trabajo vigente o de la relación de trabajo.

# ÍNDICE



Introducción.....

## CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Fuentes.....	2
1.2.1. Fuentes directas.....	2
1.2.2. Fuentes indirectas.....	4
1.3. Principios.....	6
1.3.1. Principio de supremacía constitucional.....	6
1.3.2. Principio de control.....	8
1.3.3. Principio de limitación.....	9
1.3.4. Principio de razonabilidad.....	9
1.3.5. Principio de funcionabilidad.....	10
1.4. Garantías constitucionales.....	10
1.4.1. Definición.....	11
1.4.2. Clasificación de las garantías constitucionales.....	11

## CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	15
2.1. Origen del derecho de trabajo en Guatemala.....	15
2.2. Definición.....	17
2.3. Fuentes.....	17
2.3.1. Fuentes reales o materiales.....	18
2.3.2. Fuentes formales.....	18
2.3.3. Fuentes tradicionales.....	19
2.3.4. Fuentes específicas.....	20

2.3.5. Fuentes directas o principales.....	21
2.3.6. Fuentes directas o supletorias.....	21
2.4. Principios.....	22
2.4.1. Principio de tutelaridad.....	23
2.4.2. Principio de irrenunciabilidad.....	23
2.4.3. Principio de imperatividad.....	24
2.4.4. Principio de realismo.....	24
2.4.5. Principio de objetividad.....	25
2.4.6. Principio de democracia.....	25
2.4.7. Principio de sencillez.....	25
2.4.8. Principio conciliatorio.....	26
2.4.9. Principio de equidad.....	26
2.4.10. Principio de estabilidad.....	27
2.5. Fuentes.....	28
2.5.1. Fuentes formales.....	28
2.5.2. Fuentes reales.....	28
2.5.3. Fuentes no escritas.....	29
2.5.4. Fuentes históricas.....	29
2.5.5. Fuentes escritas.....	30
2.6. Naturaleza.....	30
2.6.1. Derecho público.....	30
2.6.2. Derecho privado.....	31
2.6.3. Derecho mixto.....	31
2.6.4. Derecho social.....	32
2.6.5. Derecho ad- hoc.....	32

### CAPÍTULO III

3. El contrato laboral, el salario y prestaciones laborales.....	33
3.1. Definición de contrato laboral.....	33



3.2. La relación laboral entre patrono y trabajador.....	35
3.3. Tipos de contratos laborales.....	35
3.3.1. Contrato por tiempo indefinido.....	36
3.3.2. Contrato por tiempo definido.....	36
3.3.3. Contratos verbales.....	37
3.4. Salario mínimo.....	37
3.5. Fijación periódica y Comisión Nacional del Salario.....	38
3.6. Prestaciones laborales de ley.....	39
3.6.1. Séptimo día (descanso semanal).....	40
3.6.2. Tiempo extraordinario.....	41
3.6.3. Indemnización.....	42
3.6.4. Vacaciones.....	42
3.6.5. Prescripción del derecho de vacaciones.....	43
3.6.6. El aguinaldo.....	43
3.6.7. Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado.....	44

### CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo y Previsión Social.....	47
4.1. Antecedentes históricos.....	47
4.2. Definición.....	49
4.3. Características.....	49
4.4. Organización de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social.....	51
4.4.1. Secretaria General de la Inspección General de Trabajo.....	51
4.4.2. Departamento de asesoría jurídica.....	52
4.4.3. Subinspección general de trabajo en conciliaciones.....	52
4.4.4. Subinspección general de trabajo en visitaduría.....	53
4.4.5. Unidad de notificaciones.....	53
4.4.6. Departamento de consultas laborales.....	54
4.4.7. Departamento de procesos judiciales.....	54



4.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social.....	55
4.6. Departamento de visitaduría de la Inspección General de Trabajo.....	57
4.7. La Inspección General de Trabajo y Previsión Social frente al trabajador..	60

## CAPÍTULO V

5. Protección de la Inspección General de Trabajo Previsión Social, sobre el salario de los trabajadores de tierras agrarias en Guatemala.....	63
5.1. Trabajador de tierras agrarias en Guatemala.....	63
5.2. Mecanismos que utiliza la Inspección General de Trabajo y Previsión Social para velar por la protección del salario del trabajador de tierras agraria.....	65
5.3. Análisis de la investigación.....	70
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>75</b>



## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos del derecho laboral es dignificar a la clase trabajadora por la prestación de servicios a favor del patrono, reconociendo que se debe de recibir una retribución que sea digna y la misma se enfatiza que debe ser de forma económica.

El salario en si consiste en el principal objetivo por el que una persona presta sus servicios a otra, de tal manera que los legisladores también han considerado que debe de realizarse una protección jurídica preferente, debido a que actualmente no se cumple a cabalidad, ya que los patronos por la falta de supervisión de la institución encargada de velar por el cumplimiento de dichas garantías, no cumple con los trabajadores en el pago de un salario mínimo.

Por lo que es necesario realizar un análisis de las diferentes normas legales en cuales se encuentra regulado y protegido el pago de las prestaciones mínimas de los trabajadores y así poder determinar la protección de la Inspección General de Trabajo al salario del trabajador de tierras agrícolas.

En la investigación se abordan varios capítulos; en el primero se desarrolla el derecho constitucional, debido a que regula las garantías mínimas y los derechos de los trabajadores como lo es el pago del salario, que establece que todo trabajo será equitativamente remunerado y la obligación del empleador a otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual; en el segundo es un acercamiento jurídico al derecho laboral, debido a que es una rama del derecho que se encarga del estudio de la relación laboral entre el patrono y el trabajador, y vela por el cumplimiento de las garantías mínimas protectoras del trabajador.

A la vez se prosigue con el tercero un análisis del salario como un derecho del trabajador y el pago de las prestaciones que concede la ley, y así conocer sus conceptos, elementos y características especiales de cada uno; en el cuarto se realiza un acercamiento a la Inspección General de Trabajo y Previsión Social como una



institución fiscalizadora del pago del salario mínimo y el pago de las prestaciones mínimas que concede la ley; y para finalizar en el quinto un análisis jurídico para determinar si dicha institución vela por la protección del salario al trabajador de tierras agrarias en Guatemala.

En la investigación se aplica el uso del método analítico, sintético, inductivo, deductivo y técnicas de investigación que desarrollará las consideraciones que sean necesarias para la comprobación de la hipótesis. En relación al alcance de la investigación se pretende encontrar la solución que coadyuve a las medidas que debe aplicar la Inspección General de Trabajo y Previsión social para poder proteger y garantizar el pago del salario mínimo y las prestaciones que concede la ley al trabajador, dada a la falta de cumplimiento de las mismas.

# CAPÍTULO I



## 1. Derecho constitucional

Derecho constitucional “Es una rama del derecho a través de la cual se estudia el conjunto de principios y normas jurídicas que tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y los deberes individuales, colectivos y las instituciones que lo garantizan.”<sup>1</sup>

Es una rama del derecho que se encarga del estudio de teorías, doctrinas e instituciones relacionadas a los derechos inherentes a todos los habitantes de un país, forma de estado, forma de gobierno, poderes públicos y garantías constitucionales.

### 1.1. Definición

“Derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organizan el Estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política.”<sup>2</sup>

Entonces se puede concluir que todo ese tramo de la realidad social que recorre lo político cuando se encapsula dentro de una norma e impone un tipo de conducta, y que

---

<sup>1</sup>Achaval, Tagle, **derecho constitucional**. Pág. 28

<sup>2</sup>Borja, Rodrigo, **derecho político constitucional**. Pág. 304.

da por resultado la constitución de una comunidad como política, es lo que se llama derecho constitucional.



## 1.2. Fuentes

Las fuentes de derecho Constitucional "Son las circunstancias sociales en la que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas se tiene que referir al dato objetivo de su expresión formal y no de sus antecedentes."<sup>3</sup>

Las fuentes se refieren al lugar donde se origina o nace algo, son todas las causas, hechos o fenómenos que generan las normas constitucionales en general.

### 1.2.1. Fuentes directas

A continuación, se presentarán las fuentes del derecho de constitucional como lo es la constitución, las leyes institucionales y la costumbre, las cuales se detallarán a continuación.

#### a. La constitución

La constitución: "Es la ley suprema del Estado, creado por una Asamblea Nacional Constituyente en representación del pueblo, su finalidad es organizar jurídica y

---

<sup>3</sup>Ibíd. Pág. 17



políticamente al Estado, establece los derechos y libertades fundamentales de las personas y establece la estructura y organización básica del Estado.”<sup>4</sup>

Por lo tanto, la Constitución, como documento jurídico en el cual son expuestos de manera orgánica los principios fundamentales del ordenamiento normativo de un país, es la más importante de las fuentes del Derecho Constitucional.

#### b. Las leyes institucionales

Estas disposiciones legales, que pueden merecer el calificativo de normas constitucionales de segundo grado, “Son fuentes directas del derecho constitucional, siempre que sean concordantes con el texto constitucional y que, respetando el principio de la supremacía constitucional, no se aparten de la constitución, limitándose a desarrollar o reglamentar los principios contenidos en ella.”<sup>5</sup>

Por lo antes expuesto se puede determinar que en materia constitucional no está contenida solamente en la constitución, sino también en aquellas leyes reglamentarias que desarrollan aspectos sustantivos de la organización constitucional genérica tales como Ley del Orden Publico, Ley de Emisión del Pensamiento, Ley de Amparo Exhibición Personal y Constitucionalidad de Leyes y la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

---

<sup>4</sup>Cuevas, Homero, **Teorías jurídicas y económicas del Estado**. Pág. 48

<sup>5</sup>**Ibíd.** Pág. 26



### c. La costumbre

Para el autor Homero Cuevas: "La costumbre consiste en una conducta generalizada, constante y uniforme que adoptan los miembros de una sociedad con el convencimiento de que ella responde a una necesidad u obligación que es jurídicamente exigible. Las conductas que conforman una costumbre son generalizadas cuando su práctica es realizada por el conjunto de los individuos, como acción o reacción racional destinada a satisfacer una necesidad específica."

Si bien es cierto la costumbre ha creado normas mediante el uso repetitivo de cierta conducta dentro de la sociedad, a este suceso se le ha denominado Derecho Consuetudinario, lo que coadyuva a la formalización de las normas, sin embargo, no las crea en su totalidad.

### 1.2.2. Fuentes indirectas

Entre las fuentes indirectas que se establecen en el derecho se pueden encontrar, la jurisprudencia, la doctrina, el derecho comparado las cuales se detallan a continuación.

#### a. La jurisprudencia

La jurisprudencia, como fuente indirecta del derecho constitucional, está representada por las decisiones uniformes y constantes emanadas de los tribunales y, en particular, de la Corte de Constitucionalidad, sobre materias de naturaleza constitucional.



Se puede determinar que la jurisprudencia es el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales de justicia o las autoridades gubernativas. Nunca será efectivo, sino hasta el momento en que sea interpretado y aplicado en casos concretos por los jueces, quienes a través de su ejercicio profesional dan vida al derecho.

#### b. La doctrina

La doctrina, como fuente indirecta del derecho: "Está compuesta por las opiniones formuladas por los juristas desde la cátedra universitaria, el libro y cualquier medio técnico de comunicación social, con el objeto de determinar el significado de las normas jurídicas existentes y de proyectar nuevas disposiciones legales destinadas a regular, con mayor eficacia, razonabilidad y justicia, las relaciones sociales. En materia constitucional, su ámbito se extiende tanto a la interpretación constitucional como a la construcción teórica de nuevas instituciones."<sup>6</sup>

Entonces se puede deducir que la doctrina son los estudios, ideas, o enseñanzas, de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, desarrollar un tema para mejor interpretación, o con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

---

<sup>6</sup>Ibíd. Pág. 27



### c. El derecho comparado

“El derecho comparado, como fuente indirecta del derecho constitucional, consiste en la descripción y análisis de los ordenamientos jurídicos fundamentales de los países extranjeros y de las organizaciones supranacionales, con el propósito de determinar sus bondades y defectos y de establecer las concordancias o divergencias que presenten en su análisis comparativo con el derecho local.”<sup>7</sup>

Por lo tanto, el derecho comparado es un método de investigación, para descubrir y examinar las semejanzas y diferencias entre dos o más sistemas jurídicos, que por lo cual se le denomina derecho comparado.

### **1.3. Principios**

El derecho constitucional se encuentra constituido por una serie de principios que permiten su correcta interpretación. Así el sistema constitucional se encuentra gobernado por los siguientes principios:

#### **1.3.1. Principio de supremacía constitucional**

Este principio lo identificamos en el contenido en el Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos

---

<sup>7</sup>Ibíd. Pág. 28



constitucionales son nulas *ipso jure*.” y el Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que regula: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observaran obligatoriamente el principio de que la Constitución de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado.”

Al referirse al principio de Supremacía Constitucional, la Corte de Constitucionalidad en Gaceta número 31, del expediente número 330-92 ha manifestado que: “Uno de los principios fundamentales que informa al derecho guatemalteco es el de supremacía Constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico esta la Constitución y ésta, como ley suprema es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del estado constitucional de derecho.”

Este principio hace referencia a que la constitución de un país jerárquicamente debe estar por encima de todo ordenamiento jurídico, considerándola como ley suprema y debemos de actuar apegados a lo que establece.

#### a. Efectos del principio de supremacía constitucional

El principio de supremacía produce ciertos efectos como:

1. La rigidez constitucional
2. La subordinación del poder, y
3. El reconocimiento de los derechos y las libertades fundamentales.



El primer efecto inmediato que se da es el de la rigidez constitucional, ya que una norma que tiene el carácter de súper ley, es necesario que tenga un procedimiento especial, por así decirlo más difícil para su modificación que una ley ordinaria.

Como segundo efecto que se produce de la supremacía, es la subordinación al poder central.

El tercer efecto es la garantía al reconocimiento de los derechos y las libertades fundamentales, es decir, la protección de esos derechos y los mecanismos de protección tales como: una declaración de inconstitucionalidad cuando estos se violan, ya que al violar determinado derecho se está dañando la esencia de la Constitución.

### **1.3.2. Principio de control**

“Consiste en dotar al ordenamiento jurídico constitucional de los mecanismos y procedimientos para someter los actos del gobierno y a la legislación misma a la supremacía constitucional.”<sup>8</sup>

Puede determinarse que está íntimamente vinculado al anterior; su objetivo es garantizar el cumplimiento de la supremacía constitucional dentro de los actos de gobierno, y así poder evitar convertir a la constitución en una simple hoja de papel de carácter nominal.

---

<sup>8</sup> Pereira Orozco, Alberto y Marcelo Pablo E, Richter. **Derecho constitucional**. Pág. 11



### 1.3.3. Principio de limitación

El principio de limitación es aquel según el cual los derechos constitucionales, en razón de no tener carácter absoluto, encuentran límite en las leyes que reglamentan su ejercicio, en atención a las razones de bien público y de interés general que justifican su reglamentación.

Este principio es una restricción y un límite por razones de bienestar social entre los diferentes órganos del poder público y los particulares.

### 1.3.4. Principio de razonabilidad

“Este principio establece la forma de restringir, el modo de utilizar, por parte del Estado, el principio de limitación. Las leyes pueden restringir el ejercicio abusivo de los derechos, pero ello debe ser hecho en forma razonable.”<sup>9</sup>

Se puede determinar por lo anterior que es la forma en que el Estado puede restringir los derechos constitucionales de las personas, ya que las leyes pueden limitar el ejercicio abusivo de los derechos, pero deben hacerlo en forma razonable y dentro de un marco de legalidad.

---

<sup>10</sup> Pereira Orozco Alberto y Marcelo Pablo E. Richter. **Óp. Cit.** Pág.11



### 1.3.5. Principio de funcionalidad

“Este principio establece las condiciones de funcionamiento de la estructura del poder en el Estado, a partir de la división de los poderes de gobierno tanto a nivel del aparato central del poder, como a nivel territorial, con el objeto de impedir la concentración del mismo, sin que ello contradiga la conveniencia de lograr una cooperación funcional entre ellos, para evitar el bloqueo de las decisiones de gobierno y, de tal modo, la parálisis del Estado. Separación, cooperación y no bloqueo entre los poderes, son las modalidades del principio de funcionalidad en el Estado; su despliegue constituye la materia que permite la organización del gobierno y su adecuada descentralización.”<sup>10</sup>

Este principio establece el equilibrio del poder de los tres órganos establecidos, mediante la división de poderes, distribuyendo de manera equitativa el poder.

### 1.4. Garantías constitucionales

Todas las Constituciones deben de poseer mecanismos de protección a los derechos humanos, de tal forma que si al individuo se le violan o se amenaza con la violación de los derechos protegidos y garantizados en la Constitución los mismos sean restablecidos o que cese la amenaza según el caso.

---

<sup>10</sup> Flórez Juárez, Francisco. **Constitución y Justicia Constitucional/ Apuntamientos**. Pág. 10



### 1.4.1. Definición

Las garantías Constitucionales son las vías específicas para poner en movimiento la jurisdicción constitucional que evitara las violaciones a sus derechos y/o garantizar el ejercicio de los mismos.

Así mismo se establece que: "Toda Constitución necesariamente debe contener un conjunto de garantías, facultades o procedimientos para mantener la integridad de la Carta fundamental."<sup>11</sup>

Se puede concluir que las garantías constitucionales sirven para valer por los derechos de las personas, debido a que permite el control de los actos de los órganos de poder, como de los particulares, cuando éstos han atentado contra el órgano constitucional, razones que permiten su análisis en el presente estudio de inconstitucionalidad

### 1.4.2. Clasificación de las garantías constitucionales

Las garantías constitucionales se clasifican en la Constitución Política de la República de Guatemala en tres: a) la exhibición personal, la cual se encuentra regulada en el título VI y capítulo I, b) el amparo, que lo regula en el título VI y capítulo II, c) la inconstitucionalidad de leyes, regulado por nuestra carta magna en el título VI y capítulo III.

---

<sup>11</sup>Serra Rojas, Andrés. **Teoría del estado**. Pág. 401



a. La exhibición personal

La exhibición personal es: “Es una garantía constitucional que se da cuando una persona esta privada ilegalmente de su voluntad por fuerzas del Estado, que esté amenazada de que se le prive ilegalmente de su voluntad o que está detenida legalmente pero sufre vejámenes.”<sup>12</sup>

Es una garantía regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala que protege el derecho a la libertad de todas las personas, cuando una persona se encuentre retenida en contra de su voluntad, puede solicitar su exhibición personal cualquier persona y el juez competente se apersonará en el lugar para que dicha persona sea puesta a la vista y se confirme el estado de la persona para quien se solicitó.

b. El amparo

Al analizar es el 8 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, en el cual se establece cual es el objeto del amparo, dicho artículo preceptúa: “El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo y procederá siempre que los actos, resoluciones,

---

<sup>12</sup>Gozaini, Osvaldo, Alfredo. **La justicia constitucional**. Pág. 58



disposiciones y leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y leyes autorizan.”<sup>13</sup>

El amparo es una garantía constitucional que protege a todos los ciudadanos de la violación de sus derechos fundamentales con el objeto de que se le restablezca el goce y ejercicio de los derechos violados o cuando estos fueren amenazados por alguna autoridad, como una garantía inherente al derecho de defensa.

### c. Inconstitucionalidad de leyes

La inconstitucionalidad de leyes es una garantía constitucional que pretende garantizar el principio de supremacía constitucional, es decir que la constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado.

Para Osvaldo Gozaini: “La inconstitucionalidad de leyes puede ser en casos concretos que es una garantía constitucional que se aplica en un caso concreto que se ventila en procesos de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación y hasta antes de dictarse sentencia, se puede plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley.”

Es una garantía Constitucional a través de la cual se pretende el enjuiciamiento de la conformidad o disconformidad de una norma legal, disposiciones normativas, argumentando que atenta contra los derechos.

---

<sup>13</sup>Ibíd. Pág. 17





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho laboral

Es una rama del derecho cuyas normas jurídicas, principios e instituciones tiene por objeto la tutela del derecho del trabajo que se realiza. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula diferentes tipos de trabajo y relaciones laborales.

#### 2.1. Origen del derecho de trabajo en Guatemala

Según el laboralista mexicano “El derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, como consecuencia de la división que se produjo entre los hombres, el sistema económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de la clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal, la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas.”<sup>14</sup>

El derecho de trabajo no es muy antiguo, el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, antes era considerado como un castigo por desobedecer, luego de esta etapa se empezaron a agrupar para sobrevivir y se utilizaba el trueque, para intercambiar alimentos.

---

<sup>14</sup>De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 5



Por ello es que habla de derecho del trabajo hasta el sistema capitalista, en donde se empieza a considerar al Individuo como sujeto de derechos y obligaciones y que, en 1789 a través de los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia, en donde se plasma con una clara concepción individualista.

Existen varias etapas en la evolución de derecho laboral donde los trabajadores eran perseguidos por defender sus derechos, luego se inicia con la etapa donde lo eran perseguidos pero tampoco eran reconocidos sus derechos en la ley.

El 24 de abril de 1926, se emitió el Decreto 1434, Ley del Trabajo, que fue el primer texto legal que agrupó de manera sistemática las normas relativas a las relaciones laborales, tratando diversos aspectos como: jornadas de trabajo, descanso semanal, protección a la madre obrera, los períodos de descanso prenatal y postnatal, la lactancia y la inamovilidad; también, aunque de forma breve, trató sobre la organización administrativa de trabajo y el procedimiento colectivo.

El uno de mayo de 1947, en conmemoración del Día del Trabajo y del tercer aniversario de la Revolución de Octubre, entró en vigencia el Decreto número 330 que contiene el primer Código de Trabajo, cuyas innovaciones se encuentran todavía presentes en la legislación actual. No obstante, en 1961 fue derogado por la emisión del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que es el Código de Trabajo vigente en esta época, las reformas hechas fueron mínimas, y éste a su vez tampoco ha sido modificado en su esencia.



Lo concerniente a nuevas prestaciones, generalmente se regula en leyes distintas, tal es el caso del aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo y otras más.

## **2.2. Definición**

Para el estudioso Mario de la Cueva: "El derecho del trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo."

Conjunto de normas, principios, teorías e instituciones que regula la relación laboral, los derechos y obligaciones que tiene patrono y trabajador de carácter obligatorio y de observancia general, así mismo regula instituciones para la solución de conflictos.

## **2.3. Fuentes**

Entre las fuentes del derecho de trabajo se pueden mencionar, origen del derecho de trabajo en Guatemala, definición del derecho de trabajo, fuentes del derecho del trabajo, fuentes reales o materiales, fuentes formales, fuentes tradicionales del derecho del trabajo, fuentes específicas del derecho del trabajo, fuentes directas o principales del derecho del trabajo, fuentes indirectas o supletorias del derecho del trabajo, las cuales se describirán brevemente en los siguientes apartados.



### 2.3.1. Fuentes reales o materiales

“Son las que dictan las substancias el propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. También se definen como las necesidades sociales e históricas que dan el alma al precepto; o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.”<sup>15</sup>

Son hechos o acontecimientos que determinan el sentido de las normas jurídicas. Estudian la aparición de nuevas conductas o acontecimientos que sirven para el avance de dicha ciencia.

### 2.3.2. Fuentes formales

Son las formas o manera de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho; las formas como se da conocer. Esas fuentes formales son, comúnmente, divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes.

Debemos tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo.

- a) Los tratados y convenciones debidamente ratificados y puestos en práctica.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*



- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.
- e) Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

Las fuentes formales del derecho del trabajo. Pueden especificarse de la siguiente forma:

- I) Derivadas de la voluntad del Estado.
- II) Derivadas de la voluntad de los individuos y
- III) Derivadas de la voluntad colectiva (ambiente social).

### **2.3.3. Fuentes tradicionales**

Las fuentes tradicionales o generales del derecho, también lo son del derecho del trabajo, entre las que tenemos:

Fuentes formales: son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre éstas se reconocen:

- a) La legislación: es el proceso legislativo de creación y promulgación de la ley.



- b) La jurisprudencia: la interpretación de la ley hecha por los Jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. La práctica judicial constante. Arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes.
- c) La doctrina: son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.
- d) La costumbre: es la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

Fuentes reales o materiales: son todos los hechos, fenómenos de la vida social que dan origen a las normas jurídicas, pueden ser de índole religiosa, moral, racial, económica, política, social, cultural, etc.

Fuentes históricas: son todos los vestigios que nos den a conocer el desarrollo del derecho en el tiempo, nos pueden orientar sobre la historia, desarrollo y evolución de las instituciones jurídicas actuales para su mejor comprensión.

#### **2.3.4. Fuentes específicas**

Las fuentes específicas del derecho del trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. Estas en la actualidad, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.



### **2.3.5. Fuentes directas o principales**

En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en:

- a. Generales: tienen valor y aplicación en toda la República de Guatemala, y están constituidas por la ley (La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo Artículo 106 Constitucional) y la jurisprudencia laboral.
- b. Especiales: tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

### **2.3.6. Fuentes indirectas o supletorias**

Según indica el Artículo 15 del Código de Trabajo “Tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común.”



Las fuentes indirectas del derecho laboral encierran en sí la norma jurídica, pero sin darle existencia por sí misma; ayudan a interpretar, producir, aplicar, coadyuvan a la explicación de un ordenamiento jurídico pero sin contener en sí misma la norma, así mismo sirven de conocimiento de la misma. Así como la doctrina que son opiniones o investigaciones de los estudiosos del derecho, la jurisprudencia, los principios generales del derecho, la analogía y la equidad.

#### **2.4. Principios**

El derecho de trabajo para cumplir con su fin de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, además de contar con una serie de características, se ve apoyado en ciertos principios, fundamentos, reglas o políticas de las cuales nacen teorías, entre los cuales destacan:

- Principio de tutelaridad.
- Principio evolutivo.
- Principio de obligatoriedad.
- Principio de realismo.
- Principio de sencillez.
- Principio conciliatorio.
- Principio de irrenunciabilidad.
- Principio de justicia social.



#### **2.4.1. Principio de tutelaridad**

El cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo indica “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”<sup>16</sup>

El derecho laboral es una rama desarrollada para proteger los derechos y garantías de los trabajadores, creando sus instituciones y procedimientos que brindan apoyo a la clase trabajadora.

#### **2.4.2. Principio de irrenunciabilidad**

Este principio se encuentra regulado según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.”

---

<sup>16</sup>Ibíd. Pág. 43.



Este principio imposibilita a trabajador de privarse voluntariamente a las garantías que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y demás leyes en materia laboral.

### **2.4.3. Principio de imperatividad**

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

### **2.4.4. Principio de realismo**

Según refiere el considerando cuarto, literal d) del Código de Trabajo se establece que “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.”

El derecho laboral crea instituciones las cuales hacen un estudio de la situación actual del país y de la clase trabajadora y así poder establecer anualmente un salario mínimo para que la clase trabajadora y así pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.



#### **2.4.5. Principio de objetividad**

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

#### **2.4.6. Principio de democracia**

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso "f" establece que: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, 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."

Este principio establece que debe de ser de aplicación general a todos los trabajadores, y se debe velar por que el patrono cumpla con todas las garantías mínimas establecidas en la ley; al pago de un salario mínimo de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza.

#### **2.4.7. Principio de sencillez**

Este principio como su nombre lo indica, promulga que el derecho laboral sea en términos sencillos, de fácil comprensión y aplicación, hecho que se materializa en el



derecho procesal de trabajo, el que refleja que el derecho de trabajo no es formalista, y luchando así a favor del trabajador. El principio de sencillez puede apreciarse en el quinto considerando del Código de Trabajo el que indica que: “Estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.”

#### **2.4.8. Principio conciliatorio**

El derecho de trabajo es conciliatorio ya que promulga que se logre el entendimiento entre las partes cuando en algún momento de su relación laboral surja desacuerdo.

El último considerando del Código de Trabajo se establece que dicho cuerpo legal se debe inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. Mientras que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

#### **2.4.9. Principio de equidad**

En lo concerniente a la equidad, considera como fuente del derecho del trabajo, bien se puede recordar que Aristóteles establecía que la mejor parte de la justicia es la equidad, cuyo fin “Es la corrección de la ley en el supuesto de que no puede ser aplicada por causa de su universalidad, es decir la equidad corrige a la ley, no porque ésta sea



injusta. La equidad es justicia del caso concreto, por eso, siendo bueno lo justo, lo equitativo es mejor que lo justo.”<sup>17</sup>

Este principio constituye un mecanismo que adopta la ley a las relaciones singulares y se acomoda a las necesidades que van surgiendo a través del tiempo; las circunstancias y cambios que operan en la realidad laboral y la realidad social de un país.

#### **2.4.10. Principio de estabilidad**

La estabilidad ha sido calificada, con acierto, como “Un principio clave en el derecho individual del trabajo.” De allí que se haya señalado que el principio de estabilidad en el empleo tiene una doble proyección central: a) la preferencia por los contratos de trabajo indefinidos sobre los temporales, y b) la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados.”<sup>18</sup>

Este principio trata de garantizar y proteger a la clase trabajadora ofreciéndole una permanencia estable en la relación laboral, evitando terminar dicha relación por causas no previstas en la ley, cumpliendo con todas las garantías mínimas que las normas establecen.

---

<sup>17</sup> **Ibid.**

<sup>18</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio.**



## 2.5. Fuentes

Se puede decir que fuente es: “De entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad.”<sup>19</sup>

Por ello, se dividen en:

- Fuentes directas: cuando hay relación entre sujeto y objeto;
- Fuentes indirectas: cuando no hay datos concretos relacionados con el objeto.

Las fuentes del Derecho Laboral pueden clasificarse en:

### 2.5.1. Fuentes formales

Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad.

### 2.5.2. Fuentes reales

“En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la

---

<sup>19</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 266



necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, entre otros.”<sup>20</sup>

Esta fuente del derecho son todos los fenómenos sociales que dan origen a la creación de las normas jurídicas y determinan el contenido de las mismas de acuerdo a los acontecimientos ocurridos.

### **2.5.3. Fuentes no escritas**

Son aquellas que no se encuentran plasmadas en ningún lado, pero que se realizan con fuerza de ley, como puede ser la costumbre, los actos que se ejecutan para la realización de determinado acto, y que con el tiempo se vuelven ley por el simple hecho de practicarlo.

### **2.5.4. Fuentes históricas**

Son aquellas que han dado origen a la legislación, a través de hechos o acontecimientos que han surgido a través del tiempo, pues, es por medio de ellas que se ha tomado la base para la creación de códigos y leyes, por ejemplo, el Código de Justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

---

<sup>20</sup>Ibid. Pág. 199.



### **2.5.5. Fuentes escritas**

“Son aquellas en las que se cimientan los contextos en los que se van a llevar a cabo las condiciones en que el trabajador va a desempeñar su trabajo, por ejemplo, los pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos y otros.”<sup>21</sup>

También son las fuentes documentales, son acontecimientos que quedan plasmadas en algún soporte de papel para poder ser consultadas en cualquier tiempo.

## **2.6. Naturaleza**

Puede considerarse válidamente a la naturaleza del derecho del trabajo dentro de la clasificación bipartita del derecho público o privado, debido a que no regula el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino que protege la vida, la salud y la integridad humana, de ahí su esencia proteccionista que emana del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### **2.6.1. Derecho público**

Esta rama pertenece al derecho público, porque su fin supremo es la protección del trabajador, es decir que, protege el interés de las mayorías sociales a través de las garantías que le son conferidas constitucionalmente, esa protección abarca no sólo el ámbito laboral si no el ámbito espacial y nacional de un determinado país, de este modo

---

<sup>21</sup>Ibíd. Pág. 328



el Estado aparece con una figura paternalista ya que vela por los interés del trabajador y lo hace de una manera impositiva a través de las leyes que ha creado para esta finalidad.

### **2.6.2. Derecho privado**

“La Constitución Política de la República de Guatemala, establece: los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.”

El área del derecho privado que establece que la relación laboral da inicio por un contrato en el cual se plasma la voluntad y el consentimiento de las partes para dar inicio a la relación laboral y así contraer derecho y obligaciones.

### **2.6.3. El derecho mixto**

Esta teoría contiene ambas ideas, tanto de derecho público como de derecho privado, debido a que el Estado se encuentra como un ente imperativo de sus normas y por la parte tutela al trabajador y desde la óptica privativa, porque la relación laboral inicia con un acto contractual de voluntades, dando paso a la relación entre patrono y trabajador.



#### 2.6.4. Derecho social

“Si el derecho público regulaba los intereses de la entidad pública y el derecho privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.”<sup>22</sup>

El derecho social es el conjunto de normas, principio, institución y teorías que buscan garantizar la igualdad de derechos en una sociedad con el fin de alcanzar la justicia y el bien común, también facilitan al ciudadano o persona de un país a desarrollarse en autonomía, y libertad, y tener acceso a una vida digna.

#### 2.6.5. Derecho ad- hoc

Es una teoría que establece que el derecho laboral se ha nutrido del derecho público como del derecho privado, pero, a diferencia de la teoría mixta, ésta utiliza figuras ya existentes en otras ramas del derecho, es decir que, es una teoría sui géneris Es de un género o especie muy singular y excepcional, utilizado para un fin específico o una situación en concreto.

---

<sup>22</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.64

## CAPÍTULO III



### 3. El contrato laboral, el salario y prestaciones laborales

El contrato laboral es un vínculo económico jurídico a través de un acuerdo entre patrono y trabajador en el que este ofrece sus servicios físico o intelectuales a otra persona llamada empleador a cambio de un salario, el cual se perfecciona con la relación de trabajo permitiéndole el derecho de goce de sus prestaciones laborales que por ley le corresponden.

#### 3.1. Definición de contrato laboral

“El contrato sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una de las partes (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”<sup>23</sup> Esto de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 18 del Decreto 1441.

Contrato laboral es un acuerdo de voluntades para dar inicio a una relación laboral, donde se establecen condiciones de trabajo, concede derechos y obligaciones tanto al patrono como al trabajador.

---

<sup>23</sup>De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo: Conceptos generales**. Pág. 43



“Dos conclusiones específicas del contrato de trabajo que nacen de la realización de un contrato de trabajo siendo éstas:

- Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren éste será contrato de trabajo, si de todas maneras se producen por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra la de pagar un salario.
- Que el contrato es simplemente un acuerdo de voluntades siendo trascendente para que surtan todas las consecuencias legales que surjan con la prestación del servicio, siendo que las consecuencias de la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado la relación.”<sup>24</sup>

El contrato laboral es una declaración libre y consiente que deviene de la voluntad del hombre con el propósito de crear, modificar o extinguir una relación laboral, entre patrono y trabajador a cambio de una retribución económica.

### **3.2. La relación laboral entre patrono y trabajador**

Cuando se habla de relación de trabajo y contrato de trabajo, para algunos autores, se refiere a que son dos términos distintos, pero para otros tales como Fernández Molina la relación de trabajo es “Una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene

---

<sup>24</sup>Sacalxot, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de Trabajo**. Pág. 39



vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.”<sup>25</sup>

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”<sup>26</sup>

La relación laboral es aquella que se establece al momento en la cual un trabajador inicia a prestar sus servicios al patrono a cambio de una retribución económica, basta con el trabajador inicie a trabajar para que se perfeccione dicha relación.

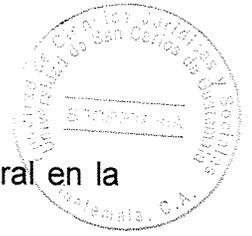
### **3.3. Tipos de contratos laborales**

En la actualidad existen modalidades del contrato de trabajo, pero para el autor Ramos Donaire se clasifican en: “Forma expresa y tacita, en forma verbal o escrita, por tiempo indeterminado, de obra determinada o a plazo, a jornal o destajo, fijo o de temporada, en el local de la empresa o a domicilio, individual o colectivo.”

---

<sup>25</sup>Fernández Molina, Luis. **Op.Cit.** Pág. 90.

<sup>26</sup>Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 34.



Hay varios tipos de contratos que se establecen sin ninguna limitación temporal en la que se respeta un periodo de realización del servicio, o la realización de una obra.

### **3.3.1. Contrato por tiempo indefinido**

“Es aquel contrato que se conoce como trabajo fijo, desde el momento que inició la relación laboral puede ser que haya sido por medio de contrato escrito o verbal, no tiene plazo específico de conclusión, y se encuentra ligado a las prestaciones de ley en el que se comprometieron las partes a realizar con previo conocimiento.”<sup>27</sup>

Este tipo de contratos establece que al momento de iniciar la relación laboral no se establece una fecha límite en cuanto a la permanencia y vigencia del tiempo de duración es hasta que la empresa o el trabajador lo rompan.

### **3.3.2. Contratos por tiempo definido**

Es aquel tipo de contrato en el que el patrono contrata a un trabajador por un lapso de tiempo determinado o para la realización de determinada obra que se haya comprometido a realizar, el cual puede durar unas semanas o meses, la ley no especifica qué prestaciones se deben de pagar, en cuanto a este tipo de contrato, se puede dar en el caso de los cortes de café que se dan para la época de cosecha, se contratan para determinado tiempo.

---

<sup>27</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 65



### 3.3.3. Contratos verbales

El Contrato de Trabajo es poco formal, por el hecho de que muchas veces se inicia la relación laboral sin firmar un contrato, se da de palabra, y esto favorece siempre al trabajador ya que el patrono posee la carga de la prueba y le corresponde probar todo lo que dice en contra del trabajador, el contrato individual de trabajo se puede celebrar de forma verbal, por las siguientes causas:

- A las labores agrícolas o ganaderas;
- Al Servicio Doméstico;
- A los Trabajadores accidentales o temporales;
- A la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales.

### 3.4. Salario mínimo

El salario "Es el pago que el patrono realiza al trabajador, por el hecho de prestar sus servicios, puede ser por obra realizada o por el tiempo que estipule el contrato el cual debe ser en moneda de curso legal, la palabra salario proviene de latín *Salarius*, que deriva de Sal en referencia al pago que se hacía con un puñado de sal en la antigüedad."<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 54



El salario es una retribución económica que el patrono hace efectivo al trabajador a cambio de la prestación de servicios, o por un periodo de trabajo efectivo, o la realización de una obra determinada.

### **3.5. Fijación periódica y comisión nacional del salario**

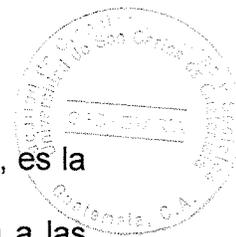
El salario será calculado dependiendo de muchas características tales como cual sea la empresa, la institución, o el centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, y dentro de las cuales tenemos:

- a) Unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

La clasificación se determina así:

1) Por la forma de pagar el servicio prestado: puede ser por tiempo, a destajo o por tarea; trasladando tales términos a nuestro derecho laboral, lo encontramos regulado en la literal a del Artículo 88 del Código de Trabajo:

- Por unidad de tiempo: y consiste en el hecho, que el salario es fijo, independientemente de la producción del trabajar, es decir, que al referirnos al



salario por unidad de tiempo, lo que se cancela o paga mediante el salario, es la permanencia del trabajador en su centro de trabajo o el tiempo que está a las órdenes del patrono, estableciendo que el salario pueda pagarse por mes, por quincena, semanalmente por día u hora.

- Por unidad de obra: en tanto que cuando se indica que es a destajo o por tarea, nuestra legislación lo califica por unidad de obra, y la modalidad de pago a destajo se da cuando las partes pactan en forma global el precio de un trabajo y este se va cancelando en la medida que se va también entregando el trabajo, hasta completar el valor total del mismo.
- Por participación en utilidades: que pueden provenir de ventas o cobros, consistente en un porcentaje que el trabajador percibe sobre el valor de la venta o el cobro realizado, y por los riesgos que tal modo de pago significa, el Artículo 92 del Código de Trabajo prevé los casos en que puedan darse.

### **3.6. Prestaciones laborales de ley**

Se mencionará la clasificación establecida por el autor del libro de Derecho Laboral guatemalteco, Luis Fernández Molina quien establece “Prestaciones laborales.” Y para tal efecto se estudiarán cada una de ellas.

Se considera que forman parte del salario del trabajador las siguientes prestaciones:

- Salario ordinario



- Aguinaldo
- Tiempo extraordinario
- Vacaciones
- Indemnización

Estas “Son las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y que la ley reconocer como Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, la bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, como suyos, en cualquier momento y que se deben de pagar en el momento establecido si no en el momento de terminar el contrato se debe de hacer un equivalente de todas éstas prestaciones, hacer un promedio de todas las prestaciones pendientes, hacer un promedio y realizar el pago por parte del patrono.”<sup>29</sup>

Estas prestaciones son a las que tiene derecho el trabajador por prestar sus servicios a un patrono por un tiempo determinado, estas son garantías irrenunciables a las cuales todos tienen derecho todo trabajador y el patrono debe cumplirlas. El derecho laboral crea instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las mismas.

### **3.6.1. Séptimo día (descanso semanal)**

El séptimo día, generalmente “Es el domingo, y en la antigüedad se establecía que se había dado el día domingo como séptimo día, por cuestiones religiosas hace mucho

---

<sup>29</sup>Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Óp. Cit.** Pág. 8-9



tiempo atrás, y que por lo tanto nadie puede trabajar, esto es un recuerdo del séptimo y último día de la Creación, día en que el creador descansa.”

Se establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días, según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

#### a. Retribución del séptimo día (descanso semanal)

Con el paso del tiempo, se estableció el séptimo día, como día en el que el trabajador puede descansar de la rutina de trabajo de seis días, pero también actualmente el trabajador compite con las empresas en donde ya en la reforma establecida en el actual Código de Trabajo, en donde establece que ya va a depender de la costumbre de la empresa o centro de trabajo, los días el que el trabajador va a ser remunerado después de cada semana de trabajo y en donde el trabajo se computara de cinco a seis días.

### 3.6.2. Tiempo extraordinario

El tiempo extraordinario, se calcula específicamente por horas, ya que la jornada ordinaria de trabajo regulado en el Código de Trabajo en su Artículo 116 establece que: “No puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder un total de 48 horas a la semana...” “Sin embargo el mismo Código de Trabajo en su Artículo 121 establece que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que



contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios superiores...”

Es el trabajo efectivo que se realiza excediendo el límite de la jornada laboral que establece la ley, este tipo de trabajo debe de ser remunerado por lo menos con el cincuenta por ciento más.

### **3.6.3. Indemnización**

La indemnización es un resarcimiento que se origina exclusivamente de la injustificada ruptura del contrato de trabajo, pero también algunas empresas, indemnizan a cada año para que no se les acumule el tiempo y la remuneración para el trabajador.

### **3.6.4. Vacaciones**

La Organización Internacional del Trabajo señala un concepto bastante efectivo por vacaciones anuales el cual establece que por “Vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos y días de enfermedad, durante los cuales cada año, llenando al trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>Ibíd. Pág. 222



Es el derecho que tienen todos los trabajadores dependientes que ha prestado sus servicios por un año, para disfrutar de un tiempo de descanso remunerado.

### **3.6.5. Prescripción del derecho de vacaciones**

Cuando se refiere a la prescripción del derecho de vacaciones se está refiriendo a que el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años, si no los hubiere gozado, tal y como lo establece el Decreto 64-92, y cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea su causa, pero fue antes de que cumpliera el año reglamentario de trabajo, o de servicios continuos por un año, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

### **3.6.6. El aguinaldo**

Existen varios conceptos acerca del aguinaldo: "Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo."<sup>31</sup>

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que

---

<sup>31</sup>Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 229.



esto devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

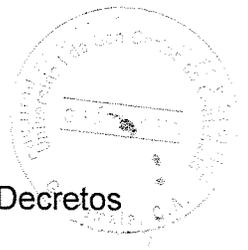
También algo muy importante que establece el Decreto 76-78 en su Artículo 5 en donde establece que “El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir una suma mayor, pero el trabajador, a la terminación de su contrato tiene derecho a que el patrono que le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado.”

Esta es una garantía mínima que tienen derecho los trabajadores de recibir el cien por ciento de un salario mínimo o salario ordinario mensual por la prestación de servicio por un año continuo o proporcional al tiempo laborado.

### **3.6.7. Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado**

El llamado bono incentivo, oficialmente se denomina bonificación incentivo para trabajadores del sector privado y que surgió con el Decreto del Congreso de la República 78-89.

El monto establecido para la bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, claramente el Decreto ya establecido establece en relación al monto que “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen una bonificación inventivo de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual



devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los Decretos 78-79 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.”

Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. Es una añadidura de dinero a lo que una persona debe cobrar.



## CAPÍTULO IV



### 4. Inspección General de Trabajo y Previsión Social

Es una institución encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes en materia laboral y el cumplimiento del pago de las prestaciones que establece la ley, como lo es el pago de un salario mínimo.

#### 4.1. Antecedentes históricos

“El Estado posee la facultad de obligar a las personas que se niegan a respetar las leyes a cambiar su comportamiento, aún en contra de su voluntad; y es que si no se vigila la conducta de la ley, la mayoría de las leyes no se cumplirían de forma voluntaria, por lo que se hace indispensable que el Estado funde instituciones especializadas que velen por el cumplimiento de las leyes, y que dichas instituciones estén dotadas de facultades suficientes para obligar a los transgresores a cumplir las normas jurídicas que establece el estado.”<sup>32</sup>

En 1802, en Inglaterra, se creó una la ley con el fin de proteger la salud física y moral de los obreros trabajadores en las fábricas de hilados y tejidos, por lo tanto debido a que el control de velar por la aplicación de esta ley fue designado a instituciones benévolas o autoridades locales.

---

<sup>32</sup>[http://www.ilo.org/Jwcm55/groups/public/~\\_dialoguella\\_admin1documentspublication/wcms\\_119242.pdf](http://www.ilo.org/Jwcm55/groups/public/~_dialoguella_admin1documentspublication/wcms_119242.pdf) (consulta septiembre de 2018)



Se fundó una inspección en el Estado prusiano en 1839, que facultativa, la cual estaba formada por una comisión de la policía y de los inspectores escolares; por otra parte España, en 1873, creó unos jurados conformados por "Obreros, fabricantes, docentes y doctores, los cuales eran los facultados de velar por el cumplimiento de las leyes laborales protectoras de los empleados menores de edad."<sup>33</sup>

Esta institución se crea para y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras normas protectoras y en donde se plantearon los primeros problemas y se hizo necesario concebir las primeras soluciones.

"Se implementó una recomendación que consistía de un sistema de aseguramiento, con una inspección eficaz de los talleres y fábricas, y la fundación de una Oficina Internacional del Trabajo que brindara servicios públicos relacionados con velar por la salud de los trabajadores. Luego, en 1947 se implementó."<sup>34</sup>

Se da la necesidad de crear dicha institución por grandes concentraciones urbanas, inaplicabilidad de las jornadas, necesidad de implementar normas de higiene y seguridad, y la necesidad de velar por el cumplimiento del pago del salario.

El Convenio número 81, el cual es considerado como un instrumento legal de referencia en materia de inspección del trabajo.

---

<sup>33</sup>[http://www.ilo.org/Jwcmosp5/groups/public/~\\_dialoguellab\\_admin1documents/publication/wcms\\_119242.pdf](http://www.ilo.org/Jwcmosp5/groups/public/~_dialoguellab_admin1documents/publication/wcms_119242.pdf) (consulta septiembre de 2018)

<sup>34</sup>Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala. **Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo.**



## 4.2. Definición

La Inspección del Trabajo, "Es el ente del Estado encargado de velar y comprobar la ejecución de las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social, y generalmente está autorizada para extender multas a los infractores de las mismas. En el país, la institución encargada de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, es la Inspección General de Trabajo, la cual está destinada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Organismo Ejecutivo."<sup>35</sup>

En Guatemala es una institución creada para velar por el cumplimiento de la ley, los derechos y garantías que establece la misma, creando instituciones, delegando personal, para poder cerciorarse que los patronos estén cumpliendo a cabalidad con la norma, o imponer sanciones si no se cumple con la misma.

## 4.3. Características

"La Inspección General de Trabajo, forma parte de una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se constituye en un ente perteneciente al Estado, y que por ello, siendo su naturaleza estatal, tiene la obligación de velar por equiparar la desigualdad material o económica existente entre patrono o trabajador."<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Casale Giuseppe y Alagandram Sivananthiram. **Los fundamentos de la administración del trabajo.** Pág. 51

<sup>36</sup>Paz López, Edgar Armando, **La intervención de la inspección general de trabajo como parte en los juicios laborales, Guatemala.** Pág. 38.



La Inspección General de Trabajo, es una entidad de carácter técnico-jurídico, que, dentro de sus fines principales, está el velar que tanto patronos como trabajadores cumplan con las normas mínimas establecidas en la legislación laboral.

“La razón de tutela que acompaña todavía a muchas de las normas laborales, y la situación de desigualdad que se crea entre las partes de una relación laboral, aconseja la creación de los organismos necesarios para llevar a efecto la ejecución de las leyes de trabajo con las máximas garantías de celeridad y eficacia.”<sup>37</sup>

Es una institución eminentemente jurídica, fiscalizadora y de índole técnica y encargada de velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales.

“Esto explica el hecho de que una de las primeras, y comunes, manifestaciones de intervención del Estado en las relaciones de trabajo sea la creación de cuerpos especializados encargados de velar por el cumplimiento de las normas de protección y regulación del trabajo, haciendo así posible una mayor y más segura rapidez en la ejecución de las prestaciones recíprocas derivadas de la relación laboral, sin tener que acudir al proceso más lento e incierto de orden jurisdiccional.”<sup>38</sup>

Esta institución tiene por objeto intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o de trabajadores en forma individual, así como en requerimientos de los empleados.

<sup>37</sup>[http://www.ilo.org/Jwcm5p5/groups/public/~\\_dialoguellab\\_admin1documents/publication/wcms\\_119242.pdf](http://www.ilo.org/Jwcm5p5/groups/public/~_dialoguellab_admin1documents/publication/wcms_119242.pdf) (consulta septiembre de 2018)

<sup>38</sup>De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y seguridad social**. Pág. 46



Los trabajadores pueden acudir a dicha institución a hacer sus requerimientos para ser fiscalizada una empresa de trabajo, cuando los derechos de los trabajadores estén siendo disminuidos o violados.

#### **4.4. Organización de la inspección general de trabajo y previsión social**

A continuación, se desarrollará cada una de las dependencias con que cuenta y se conforma la Inspección General de Trabajo, que colaboran para poder velar con el cumplimiento de las leyes laborales.

##### **4.4.1. Secretaría General de la Inspección General de Trabajo**

En el manual de organización de la Inspección General de Trabajo se establece que: “Es la institución encargada de efectuar las labores secretariales y de información de la Inspección General de trabajo ya que tiene como propósito sistematizar la labor y archivos de la Inspección General de Trabajo para ayudar en la administración y llevar registro y control de la agenda diaria de diligencias del despacho de la dirección y egresos menores de la Inspección General de trabajo.”

La Secretaría de la Inspección General de Trabajo tiene la tarea de organizar el trabajo secretarial de la Inspección y trasladar a los Inspectores, Jefes de Departamento y personal a su cargo las tareas que correspondan al despacho de la Inspección General de Trabajo. Así mismo, debe ordenar la correspondencia, resoluciones y transcribir



informes elaborados por el despacho de la Inspección General, y coordinando las comunicaciones telefónicas de orden laboral de los diversos departamentos.

#### **4.4.2. Departamento de asesoría jurídica**

Es el área de la Inspección General de Trabajo autorizada de efectuar estudios jurídicos de las cuestiones legales que ponga a su consideración la Inspección General de Trabajo. Entre sus trabajos están la de realizar resoluciones y proyectos jurídicos laborales, así como elaborar dictámenes jurídicos en los cuales se den alternativas legales que sirvan para dar solución a las problemáticas que se le plantean y otras que se le establezca.

#### **4.4.3. Subinspección general de trabajo en conciliaciones**

Está conformado por un grupo de Inspectores de Trabajo, responsables de solucionar las demandas administrativas laborales que realizan los trabajadores, por despido, suspensión de contrato, o finalización de relación laboral; y tiene como fin solucionar los problemas de manera conciliatoria, tomando como base los preceptos legales aplicables, buscando la manera de concientizar a las partes con el propósito de lograr que se establezca una solución en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral y remediar el conflicto entre las partes; asimismo tiene como visión brindar en las regiones de Guatemala, ambientes laborales de respeto y equidad dignificando en la vida humana por la integridad social.



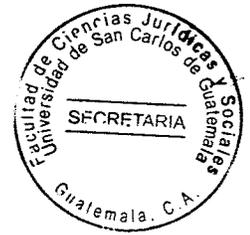
#### **4.4.4. Subinspección general de trabajo en visitadurías**

Está formado por un cuerpo de Inspectores quienes son los encargados de realizar visitas a organizaciones, para verificar el cumplimiento de los reglamentos, leyes y acuerdos de trabajo y previsión social; su visión es promover la responsabilidad, eficacia, efectividad y eficiencia en la fiscalía laboral para la solución de las problemáticas que se les presenten y solucionarlo de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos; con la finalidad de cumplir su objetivo principal de velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social.

Los inspectores son los encargados de realizan un trabajo de orden técnico profesional en el área jurídica, previsión social y laboral, ya que tienen la función de efectuar visitas de fiscalía o revisión en las empresas, ya sean a petición de parte o en cumplimiento de las inspecciones de oficio establecidas y deben cumplir por la aplicación de las leyes en las empresas, estableciendo prevenciones respectivas sobre anomalías.

#### **4.4.5. Unidad de notificaciones**

Es el responsable de hacer llegar a los interesados la documentación que se genera de oficio o por denuncia de incumplimiento en contra de las leyes laborales o de previsión social ante la Inspección General de Trabajo y cualquier otra documentación como la copia del acta de la denuncia realizada por algún empleado o las resoluciones efectuadas.



#### **4.4.6. Departamento de consultas laborales**

Se establece en el Artículo 279 del Código de Trabajo que la Inspección General de Trabajo tiene la función de asesorar técnicamente y tiene el deber de responder todas las consultas que se le efectúen sobre la manera en que deben ser empleadas las disposiciones legales que le competen, también tiene a su cargo la labor de realizar dictámenes jurídicos laborales sobre las consultas de temas laborales que se planteen en la Inspección, respondiendo oportunamente las preguntas y dudas que realicen los empleados o los patronos acerca de las normas laborales, para lo cual emite su punto de vista.

#### **4.4.7. Departamento de procesos judiciales**

“Es el área responsable de representar a la Inspección General de Trabajo en los procedimientos legales en los cuales la Inspección sea parte del proceso, como cuando haya empleados menor de edad o cuando la relación laboral hubiera finalizado sin el pago correspondiente de salarios, indemnización, prestaciones o cuando se busque proteger los derechos laborales de maternidad de las empleadas, para lo que se documenta sobre los expedientes que estén bajo su resguardo, y consulta la base legal para razonar y plantear su criterio legal, solucionando las audiencias judiciales en los respectivos casos.” Como lo establece el manual de organización de la Inspección General de Trabajo.



Este departamento es encargado de asesor a los trabajadores en los procesos judiciales que llevan en contra de los patronos por la violación de los derechos de estos.

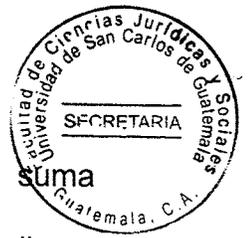
#### **4.5. Funciones de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social**

La inspección General de Trabajo y previsión social tiene por finalidad principal velar por el cumplimiento de las leyes laborales, de igual forma ser un órgano de consultas y conciliación de los conflictos laborales.

Según el Código de Trabajo. Decreto número 14-41 del Congreso de la República de

Guatemala indica los tipos de funciones las cuales son:

- "Función de control: esta función está relacionada con la fiscalización que debe ejercer el inspector de trabajo en el cumplimiento de la legislación laboral.
- Función de asesoramiento: se debe dar asesoría técnica o jurídica a cualquiera de las partes con el fin primordial de lograr el cumplimiento efectivo de las normas laborales, y la resolución de los conflictos.
- Función de conciliación y mediación: está relacionada intrínsecamente a la imparcialidad que tiene que tener un inspector al momento de conciliar o mediar una situación laboral."



De igual manera la Inspección General de Trabajo cumple una labor de suma relevancia para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que por medio de ella se llevan a cabo las atribuciones siguientes:

- El velar por el cumplimiento de la legislación basándose principalmente en el control mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección.
- Formación y asesoramiento a patronos y trabajadores, a efecto de que estos cumplan con la legislación que regulan la relación laboral y se mejoren las condiciones de trabajo.
- Informar a las autoridades competentes en el caso de incumplimiento de las disposiciones legales a efecto de que se inicien los procedimientos sancionatorios que correspondan.
- Conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.
- Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y mujeres.
- Hacer las publicaciones que considere pertinentes en cuanto a orientar a los usuarios en materia de trabajo o previsión social.
- Constituirse como parte en los conflictos judiciales que por disposición legal le corresponda.
- En su función de ente vigilante del cumplimiento de las normas de trabajo y de previsión social llevar a cabo los procedimientos administrativos y promover la substanciación de los procesos declarativos de faltas.



Además el Artículo 3 del mismo convenio de igual forma determina algunas de las funciones que debe considerar realizar la Inspección de trabajo el cual preceptúa lo siguiente: El sistema de Inspección estará encargado de:

- a. Velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a 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 a fines, en la medida que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- b. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
- d. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad o imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los trabajadores y empleadores.

#### **4.6. Departamento de visitaduría de la Inspección General de Trabajo**

Es la sección encargada principalmente y por medio de su cuerpo de inspectores de trabajo, de visitar los diferentes lugares de trabajo, pudiendo ser a raíz de una denuncia previa, o sin necesidad de ninguna denuncia, atendiendo solamente a las disposiciones de las autoridades de trabajo, con el objetivo de realizar inspecciones de oficio a

determinadas empresas, con la finalidad de revisar de igual manera las instalaciones de la empresa, como las condiciones de higiene y seguridad en que trabajan los empleados, relaciones interpersonales entre patrono y trabajadores.

De igual forma se presentan los casos en los que se establece alguna falta o trasgresión a las leyes laborales o de previsión social vigente, según las autoridades superiores, en estos se debe elaborar y presentar la denuncia respectiva, en la actualidad consistente en un incidente de falta laboral, ante la autoridad judicial competente.

Además las consultas o denuncias que se presentan ante la sección de visitaduría de la inspección general de trabajo se realizan a través de dos procedimientos los cuales son:

- a. Consulta o denuncia personal: es el procedimiento en el cual un trabajador o cualquier persona que tenga dudas sobre algún derecho laboral, se presenta de manera directa a la sección de consultas para plantearla ante el inspector de trabajo.
- b. Denuncia anónima: “Este procedimiento se da cuando un trabajador o cualquier persona, se presenta de forma personal para hacer una denuncia laboral sin proporcionar sus datos personales, indicando solamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia, es importante resaltar que la denuncia anónima puede presentarse también en forma telefónica.” Tal como lo regula el manual de organización de la Inspección General de Trabajo.



Este es un acto por medio de cual cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho delictivo o sepa que los derechos de las personas estén siendo violados puede ponerlo al conocimiento de las autoridades sin revelar su identidad.

Despidos ilegales: dentro de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

Despido en periodo de gravidez en el Código de Trabajo, en el inciso c) del Artículo 151 Se establece que este despido es ilegal, en virtud de encontrarse como una prohibición para el patrono al estipular lo siguiente: "Se prohíbe a los patronos: Despedir a las trabajadoras que estuvieren en embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inmovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal"...

Despido en periodo de lactancia al igual que el despido en periodo de embarazo, el despido en estos periodos deviene ilegal, se encuentra establecido como una prohibición para el patrono.

Despido en periodo de vacaciones o licencia otorgada por el patrono o suspensión por el seguro social para estos casos se dice que el despido de igual forma resulta ilegal, al encontrarse contemplado en los Artículos 66 y 69 del Código de Trabajo, ya que en el



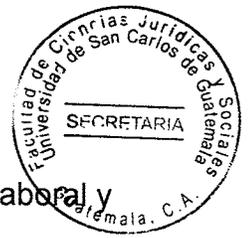
Artículo 66 menciona las causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, dentro de los que se encuentra el periodo de vacaciones, los descansos o licencias que otorga la ley o que conceda el patrono con goce de salario.

Despido estando emplazado el patrono es cuando el patrono está emplazado es ilegal, ya que en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo estipulan lo siguiente: Artículo 379 primer párrafo: "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para él solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro ni impedirse el ejercicio de sus derechos."

Concluyendo con lo anteriormente expuesto en toda esta clase de despidos que claramente son ilegales, según se encuentra establecido en el Código de Trabajo vigente, procede que el inspector de trabajo se presente ante el patrono y le notifique sobre la violación a las leyes laborales en que ha incurrido, advirtiéndole que por lo mismo debe dejar sin efecto tal despido y reinstalar al trabajador en su mismo puesto de trabajo.

#### **4.7. La Inspección General de Trabajo y Previsión Social frente al trabajador**

La clase trabajadora con regularidad está en desventaja ante los patronos, es por ello que el derecho de trabajo es tutelar de la clase trabajadora, tratando de esta forma compensar la desigualdad económica existente entre ellos, siendo este principio al



parecer uno de los más importantes de aquellos que caracterizan la legislación laboral y el derecho laboral.

Por lo tanto, la función que ejerce la Inspección General de Trabajo es esencial para el desarrollo de la política laboral del país, al existir un desequilibrio entre los trabajadores y los patronos, debe existir un ente estatal que supervise que no se vulneren derechos de la parte más débil de la relación laboral, como es el caso de la clase trabajadora que se está en total desventaja ante la clase patronal. La Inspección General de Trabajo lleva a cabo las funciones de fiscalización, asesoramiento, conciliación y mediación.

Lo anteriormente mencionado permite deducir que para llegar a establecer el rol de la Inspección General de Trabajo en la defensa de los derechos de la clase trabajadora debe popularizarse la existencia de dichas dependencias para que la sociedad tenga conocimiento de las atribuciones de sus derechos.

La intervención de la Inspección General de Trabajo en el juicio laboral, es el medio de conexión entre el patrono, las empresas, trabajadores y trabajadoras, para solucionar por la vía administrativa con mayor brevedad los conflictos que surjan entre estos y evitar de tal forma, concurrir a los órganos jurisdiccionales competentes, colaborando por ende con la desjudicialización de los procedimientos laborales.





## CAPÍTULO V

### **5. Protección de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social sobre el salario**

La Inspección General de Trabajo es “El servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento, y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas y estables, adecuadas a los derechos y deberes recíprocos de las partes ajustadas al interés, público y el equilibrio social.”<sup>39</sup>

Es una institución creada para evitar el abuso a los trabajadores por parte del patrono, y así velar por que los trabajadores reciban el pago de sus prestaciones y garantizar o restablecer los derechos que les están siendo vulnerados. También se encargada de velar por que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para los trabajadores.

#### **5.1. Trabajador de tierras agrarias en Guatemala**

Según en el Código de trabajo en el Artículo 3, establece que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El trabajo agrícola presenta una serie de características que lo diferencia de los demás

---

<sup>39</sup>Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 468



trabajos, entre estas se puede mencionar que se realiza al aire libre, sin fijación de horarios predeterminados, contacto con los seres vivos; también hay épocas con carga de trabajo superior y otras con menor carga, la no necesaria especialización.

Según el Artículo 138 del Código de Trabajo lo define como: trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadera los trabajadores propios y habituales de esta.

Tradicionalmente los salarios mínimos de la agricultura son inferiores a los salarios mínimos que se aplican en los otros sectores de la actividad económica, englobados en general bajo los denominados salarios mínimos urbanos. Esta diferencia de salario entre la agricultura y el resto de los demás sectores ha sido señalada como una de las causas de migración de los trabajadores a otras ciudades. Por supuesto que los salarios no son siempre respetados y a veces los trabajadores perciben ingresos inferiores.

En Guatemala existe una gran cantidad de trabajadores que se dedican a desempeñar tareas generales, con las cuales contribuyen al funcionamiento del sector agrícola por medio del cual se genera la mayor cantidad de producto interno bruto. Este trabajo puede realizarse en una empresa que se dedique al cultivo, el ganado o puede combinarse.



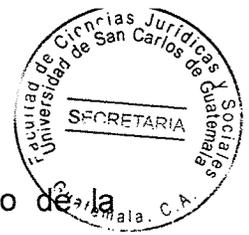
Los trabajadores agrícolas pueden dedicarse a la siembra, la plantación, la labranza y la cosecha de cultivos, cereales, café, verduras y frutas. También pueden dedicarse a producir en gran escala, por lo que deben usar distintos equipos mecánicos, tales como tractores para arar y así sembrar con rapidez y precisión el producto, y se encargan tanto del cultivo como de la cosecha, ya sea mecánicamente o a mano, también se dedican a clasificar, empacar, almacenar y llevar los productos hasta los distribuidores.

Este trabajo es de tipo estacional, sobre todo vinculado a los periodos de cosecha que generalmente se da de octubre a marzo, en el caso de cosecha de café, y caña de azúcar. Sin embargo, los trabajos de limpieza y mantenimiento duran todo el año.

## **5.2. Mecanismo que utiliza la inspección General de Trabajo para velar por la Protección del salario de trabajador de tierras agrarias**

Con base en la investigación realizada se puede determinar que la Inspección General de Trabajo y Previsión social tiene a su cargo la dirección, estudio y solución de conflictos relativos al trabajo; debe vigilar por el mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales. Esta institución se pone en acción luego de recibir una denuncia por escrito, verbal, por teléfono, por correo o por una decisión de la propia inspección general de trabajo y previsión social, pueden ser ordenadas como consecuencia de una denuncia o de oficio.

En el área metropolitana el trabajador, trabajadores o los sindicatos pueden presentar sus quejas directamente en las oficinas del ministerio de trabajo y previsión social a

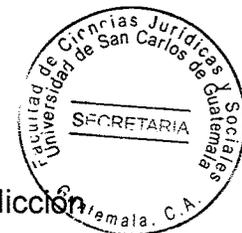


través de inspectores encargados de la recepción de las denuncias; luego de la denuncia el inspector planifica la visita.

Para la visita el inspector se identifica con su credencial y presenta además una orden de inspección, procediendo a realizar las entrevistas y a solicitar información y documentación. Si encuentra infracciones, realiza una "Prevención" que consiste en advertir la infracción y fijar un plazo, en forma discrecional en atención a cada caso, para que se cumpla la recomendación bajo apercibimiento de inicio del procedimiento para la imposición de sanción.

Luego de la segunda visita y de otorgar audiencia al patrono, que se hace en la misma acta de re inspección, si se verifica que continúa el incumplimiento corresponde hacer un memorial de incidente; es decir realizan un nuevo informe para presentar la demanda a través del procedimiento de incidente judicial que debería ser más breve que el procedimiento ordinario. Por lo general, pueden hacerse más de dos visitas, incluso en algunos casos se llega al exceso de realizar hasta seis visitas. Ello depende del inspector de trabajo y de la materia de que se trate.

El memorial de incidente es notificado al patrono a través de los inspectores notificadores y luego se organiza un expediente para ser presentado ante el Poder Judicial como un incidente judicial a fin de que se proceda a la imposición de la sanción y multa.



Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social son los encargados de juzgar y ejecutar lo juzgado.

El código de trabajo establece que dichos juzgados forman parte del organismo judicial y solicitada su intervención deben de actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento, las sentencias emitidas por estos órganos jurisdiccionales tienen autoridad de cosa juzgada.

a) Multas

Según el Artículo 271 del Código de Trabajo establece: en materia de faltas y previsión social. Se observan las siguientes reglas: la acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescribe en seis meses.

La Inspección General de Trabajo y Previsión Social debe determinar la sanción administrativa aplicable, debe de tomar en cuenta la capacidad económica del sancionado, en caso de reincidencia se incrementara en un cincuenta por ciento la multa incurrida, no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha que hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a este, sea persona natural, jurídica, o a sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta.



La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.

Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se envía copia certificada a la Inspección General de Trabajo y Previsión Social.

También me brindaron información que existe la procuraduría de la defensa del trabajador; que es una sección que se creó como una dependencia de la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, debido a los trabajadores de escasos recursos que han terminado su relación laboral.

“Dicha institución es la encargada de brindar asesoría gratuita a los trabajadores de escasos recursos económicos que han agotado la vía conciliatoria administrativa. Su principal objetivo es la atención a los trabajadores de escasos recursos en la protección a sus derechos laborales, por parte del ex empleador. Es la entidad encargada de plantar el procedimiento laboral ante el Juzgado de Trabajo y Previsión social respectivo, procurando recuperar las prestaciones laborales del trabajador.”<sup>40</sup>

Esta procuraduría tiene la función de:

- Brindar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos.

---

<sup>40</sup>Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Memoria de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Asuntos internacionales de Trabajo, Planificación y Cooperación Secretaria de Comunicación Social, Guatemala, Pág. 29**



- Elaborar y plantear demanda ante los tribunales de trabajo y previsión social.
- Asesorar a los trabajadores en las audiencias orales que realicen.
- Evacuar audiencia, oposiciones, acciones, excepciones y recursos.

Por el impago de los salarios mínimos y demás prestaciones laborales la sanción es entre ocho y dieciocho salarios mínimos; por la violación de una disposición prohibitiva la sanción es de entre dos y diez salario mínimos; por la violación de disposiciones preceptivas del título tercero del Código de Trabajo, otra ley y otra disposición de Trabajo y Previsión Social referente a jornadas de trabajo, descansos que haga algún empleador o trabajador, la sanción es entre seis y doce salario mínimos.

Por la violación de las disposiciones prescriptivas del título quinto del Código de Trabajo, otra ley o disposición de Trabajo y Previsión Social, referente al SSO, la sanción es de entre ocho y dieciséis salarios mínimos. Por la disposición de disposiciones prescriptivas del título séptimo del Código de Trabajo, otra ley de Trabajo y Previsión Social referente a la huelga o el paro, la sanción es entre cinco y diez salarios mínimos. Por la violación de los Artículos 61, 63, 87, 281 literal m, del Código de Trabajo la sanción es entre cinco y diez salarios mínimos.

Por la violación de las disposiciones prescriptivas no previstas en el Artículo 272 del Código de Trabajo, u otra ley o disocian de Trabajo y Previsión Social la multa es entre dos y nueve salarios mínimos.

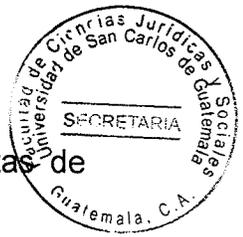


### 5.3. Análisis de la investigación

Con base a la investigación realizada se ha podido determinar que la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, es una institución encargada de velar por el cumplimiento por parte de patrono el pago del salario mínimo y pago de prestaciones a los trabajadores de tierras agrarias, y por parte de los trabajadores velar porque cumpla a cabalidad con las obligaciones contraídas con el patrono, circunstancia que no se cumple a cabalidad, debido a que la Inspección no cuenta con el personal suficiente, los recursos necesarios y los medios de transporte para realizar las visitas programadas e inspeccionar los centro de trabajo.

Para determinar tal circunstancia me dirigí a la Inspección General del Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala a solicitar información del departamento de visitaduria, sobre el apoyo que dicha institución brinda al trabajador de tierras agrarias al momento de presentar su queja o denuncia, y me encontré con que la carga de trabajo es demasiada para el número de inspectores con que se cuenta dicha institución; por tal motivo se les hace imposible cubrir con las visitas a todas las empresas, y atender con eficiencia y rapidez las denuncias que presentan los trabajadores en contra del patrono.

También es importante considerar que los inspectores no cuentan con herramientas y el equipo necesario para atender cada una de las quejas y constituirse a cada institución de trabajo a supervisar el cumplimiento de los deberes del patrono; tampoco hay



unidades de transporte suficientes para que cada inspector programe las visitas de supervisión.

Además algunos trabajadores de las empresas me comentaron que los patronos contratan personal por un periodo de dos meses, para así evitar el pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por la relación de trabajo y la indemnización, argumentando los patronos que se trata del periodo de prueba que establece la ley; y al mes del despido los vuelven a contratar para iniciar una nueva relación laboral y evitar el pago de las prestaciones que tendrían derecho los trabajadores.

Mucha de las violaciones a los derechos de los trabajadores no se denuncias por estos, debido a las amenazas que los patronos hacen a los trabajadores, infundiéndoles temor ya que en algunos casos desconocen sus derechos y los medios que pueden utilizar para hacer cumplir a cabalidad la ley. Y los gastos que conlleva llevar un juicio en contra del patrono.

El trabajador cuenta con un periodo de treinta días, a partir de la finalización de la relación laboral, para acudir a la institución correspondiente a reclamar el pago de indemnización, salario y demás prestaciones que establece la ley, como un derecho irrenunciable.

También se da una etapa de conciliación, donde el trabajador y el patrono llegar a un acuerdo sobre el total a pagar por el periodo de la relación laboral, donde el trabajador



acepta las condiciones del patrono ya que necesita sostener a su familia en lo que inicia una nueva relación laboral y evita seguir con el proceso ya que a veces es demasiado tardado y perjudica a su familia en el sostenimiento del hogar.

También es importante considerar las condiciones en las que trabajadores se encuentran prestando sus servicios, más en esta área de trabajo, ya que se exponen a trabajos de fuerza, clima, y el peligro del campo, y en algunas empresas no cuentan con los cuidados necesarios para solucionar estos problemas y mucho menos se encuentran inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como se encuentra establecido en la ley para mejorar las condiciones de salud, higiene y seguridad de los trabajadores.

Es importante informar a los trabajadores sobre los derechos que los asisten, los medios que pueden utilizar para hacer velar por el efectivo cumplimiento de los derechos que poseen y las instituciones que los pueden apoyar.

En la Inspección General de Trabajo y Previsión Social al momento de plantear una denuncia se hace el cálculo total de los salarios mínimos a que tiene derecho el trabajador por el tiempo de trabajo efectivo, luego se señala día y hora para llevar a cabo una junta conciliatoria para ponerse de acuerdo. Si el patrono no comparece sin justa causa el trabajador cuenta con treinta días, para plantear su demanda laboral o si no se llegara a ningún acuerdo el trabajador puede acudir a los juzgados de trabajo y previsión social correspondiente para iniciar su juicio ordinario laboral.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

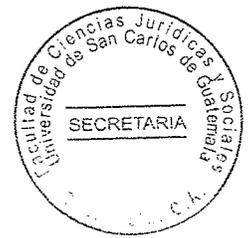
Protección por parte de la Inspección General del Trabajo al salario del trabajador de tierras agrícolas en Guatemala, surge como resultado de la búsqueda de los Trabajadores para la defensa de sus derechos, sobre todo aquellos que tienen que ver con los intereses económicos, es ahí como empieza a robustecer la importancia de una protección legal del salario ya que es la retribución que todo trabajador debe de recibir como resultado de la prestación de sus servicios a favor del patrono. Dicha institución está regulada en el Artículo 278 de Código de Trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto 1442 en el Artículo 88 establece que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo. El salario y el pago de prestaciones de forma constitucional regulado en el Artículo 102 literales f. y j, ha sido considerado como un derecho mínimo social, es decir que todos los trabajadores deben de recibir una retribución debida, ya que puede considerarse además como una garantía fundamental de toda persona.

Ante la necesidad de proteger a los trabajadores en el cumplimiento por parte del patrono en el pago de un salario mínimo y prestaciones de ley, la Inspección General de Trabajo y Previsión social debe de crear un departamento que se enfoque especialmente en la fiscalización a los inspectores y en las visitas que realizan a las empresas y así poder velar por el cumplimiento de las garantías mínimas de cada trabajador; creando un plan anual por cada inspector donde deberá detallar el número de visitas anuales, información obtenida, y si se está cumpliendo a cabalidad con la ley.



## BIBLIOGRAFÍA



- ACHAVAL, Tagle. **Derecho constitucional**. Buenos Aires, Argentina. Edición Desalma, 1976.
- BORJA, Rodrigo. **Derecho político constitucional**. México D.F. (s.e.) 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Tomo II. 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo I.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11ª. (s.e.) Edición. Buenos Aires, Argentina, 1993.
- CUEVAS, Homero. **Teorías jurídicas y económicas del estado**. México D.F. (s.e.) 2000.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo conceptos generales**. Tomo II. Editorial Porrúa. México 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1949.
- DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y seguridad social**. 7ma edición. (s.l.i) Editorial La Ley. (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**. Segunda edición Inversiones educativas / IUS ediciones. 2007.
- FLÓREZ JUÁREZ, Francisco. **Constitución y justicia constitucional/ apuntamientos**, Guatemala. Publicación de la Corte de Constitucionalidad. 2005.
- GIUSEPPE, Casale y Alagandram Sivananthiram. **Los fundamentos de la administración del trabajo**. Suiza. Oficina Internacional del Trabajo. 2011.
- GOZAÍNI, Osvaldo Alfredo. **Introducción al derecho procesal constitucional**. Argentina, Editorial Rubinzal-Culzoni, 2006.



[http://www.ilo.org/Jwcm5/groupspubl~\\_dialoguellab\\_admin1documents/publication/wcms\\_119242.pdf](http://www.ilo.org/Jwcm5/groupspubl~_dialoguellab_admin1documents/publication/wcms_119242.pdf) (Fecha de consulta septiembre de 2018).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspección-general-de-trabajo/funcionesyservicios/156funciones.html?showall=1&limitstart=> (Fecha de consulta agosto de 2018).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala. 1964.

Manual de organización de la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 10<sup>a</sup>. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1976.

PAZ LOPEZ, Edgar Armando. **La intervención de la inspección general de trabajo como parte de los juicios laborales**. Guatemala.

PEREIRA OROZCO, Alberto; Marcelo Pablo E. Richter. **Derecho constitucional**. Ediciones de Pereira. Guatemala. 2010.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Primer Curso. 1998.

SACALXOT VALDEZ, Borromeo Carlos. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Primera Edición. 2011.

SERRA ROJAS, Andrés. **Teoría del Estado**. México. Editorial Porrúa, 11va. Edición. 1990.

#### LEGISLACIÓN:

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

Código de Trabajo. decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1441, 1971.

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

**Acuerdo Gubernativo 215-2012 del Presidente de la República de Guatemala.**

**2012.**

