

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



**PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE FALTAS LABORALES A TRAVÉS DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

NESTOR ESTUARDO DE LEÓN MAZARIEGOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2021

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

**PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE FALTAS LABORALES A TRAVÉS DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NESTOR ESTUARDO DE LEÓN MAZARIEGOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre 2021

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: MSc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Lic. Astrid Jeannette Lemus Rodriguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez Gonzalez
VOCAL V: Br. Abidan Carias Palencia
SECRETARIO: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

FASE PRIMERA:

Presidente: Lic. Erick Huitz Enriquez
Vocal: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario: Licda. Claudia Elizabeth Figueroa

FASE SEGUNDA:

Presidente: Lic. Efrain Berganza Sandoval
Vocal: Lic. José Alfredo Pinto
Secretario: Lic. Horacio Joel Avendaño Madrid

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



Guatemala, 03 de junio del año 2010.

Licenciado (a)
JULIO CÉSAR MORALES CALLEJAS
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Morales Callejas:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: NESTOR ESTUARDO DE LEÓN MAZARIEGOS, CARNÉ NO.9521916, intitulado "LA FALTA DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIFICO PARA JUZGAR LAS FALTAS LABORALES Y LA INEFICACIA DEL PROCESO EN LA VÍA INCIDENTAL" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



Licda. LESBIA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
Abogada y Notaria
Dirección: Avenida Hincapié 22-41, Zona 13
Correo: leshermar@hotmail.com
Teléfono: 2221-9031



Guatemala 21 de febrero de 2020

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



Lic. Orellana:

De acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona, he procedido a asesorar la tesis del bachiller **NESTOR ESTUARDO DE LÉON MAZARIEGOS**, titulado **LA FALTA DE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA JUZGAR LAS FALTAS LABORALES Y LA INEFICACIA DEL PROCESO EN LA VÍA INCIDENTAL**, el cual sugerí modificarlo por el título siguiente: **PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE FALTAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**, en virtud de lo anterior emito el siguiente:

DICTAMEN:

- A. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, el sustentante analizó jurídicamente lo fundamental consistente la falta de objetividad para la imposición de sanciones por parte de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo, pues se basan en criterios personales para las mismas.
- B. En la investigación, el bachiller utilizó las siguientes técnicas: documental, con la cual recabó información de libros físicos y electrónicos, revistas, páginas de internet, legislación nacional e internacional y otras fuentes relacionadas con el tema. Utilizó los siguientes métodos: el analítico, el cual sirvió para el estudio del procesamiento actual para la imposición de sanciones; y el inductivo sirvió para establecer las consecuencias derivadas del abuso de los delegados departamentales al imponer sanciones sin que haya un estudio socioeconómico para establecer la capacidad económica del infractor.
- C. El aporte académico es para que los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo, al momento de imponer sanciones por faltas a las leyes de trabajo y previsión social, quien generalmente es el patrono, lo hagan de forma objetiva, con base en un estudio socioeconómico presentado por una trabajadora social y que el mismo tenga un carácter vinculante, y que impongan la sanción sugerida por el inspector de trabajo asignado a algún caso en particular.

Licda. LESBIA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
Abogada y Notaria
Dirección: Avenida Hincapié 22-41, Zona 13
Correo: leshermar@hotmail.com
Teléfono: 2221-9031



- D. En la conclusión, el bachiller hace alusión al problema porque desde el año 2017 que entró en vigencia el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual contiene reformas al Código de Trabajo, se estableció que los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo pueden imponer sanciones contra quienes cometen infracciones contra las leyes de trabajo y previsión social, lo cual ha ocasionado que de forma discrecional dichos funcionarios impongan sanciones pero sin tomar en consideración la capacidad económica del infractor, pues si bien es cierto, el Artículo 272 del Código de Trabajo, establece parámetros para la imposición de las mismas, no hay manera de establecer la cantidad fija que se debe imponer al infractor.
- E. En la tesis, el estudiante utilizó suficientes referencias bibliográficas acorde al tema objeto de estudio, por lo cual resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable que se debe tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación. Me encargué de guiar al estudiante en los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica.
- F. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del bachiller y otras consideraciones que estime pertinentes y que puedan afectar la objetividad del presente dictamen.

Considero que la tesis del estudiante **NESTOR ESTUARDO DE LÉON MAZARIEGOS**, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente


Licda. Lesbia Hernández Martínez
Abogada y Notaria
Licda. Lesbia Hernández Martínez
Abogada y Notaria
Colegiado: 8,676



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
05 de marzo de 2020.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, Carlos Ebertito Herrera Recinos, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante NESTOR ESTUARDO DE LEON MAZARIEGOS, con carné número 9521916, intitulado PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE FALTAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSEÑ A TODOS"

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 30 de Junio de 2021

**JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de **NESTOR ESTUARDO DE LEÓN MAZARIEGOS** cuyo título es **"PROCEDIMIENTO DE SANCION DE FALTAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**.

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Dr. Carlos Herrera R.
Consejero Docente de Comisión de Estilo.





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, seis de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante NESTOR ESTUARDO DE LEON MAZARIEGOS, titulado PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE FALTAS LABORALES A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/dmro.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, quien me da fuerzas día con día para salir adelante porque esta victoria es de Él, quien me apoya en la adversidad.
- A MIS PADRES:** Olga Marina Mazariegos Mauricio (Q.E.P.D.) y Otto Nery de León Mazariegos.
- A MI ESPOSA:** Karin Liliana Morales Escobar.
- A MIS HIJOS:** Nery José de León Morales, Karin Olga Violeta de León Morales y Josseline Alejandra de León Morales.
- A MIS HERMANOS Y FAMILIA EN GENERAL:** Por su apoyo y consejos.
- A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:** Manuel Benigno de León Gil, Otto Nery de León Gil, Pedro Armando Ortiz Quintanilla, Henry Manuel Arriaga Contreras, Ricardo Anibal Masaya Gamboa y Arnoldo Saquic.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad, con mucho aprecio.
- A:** La Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A USTED:** Respetuosamente.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Historia.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Importancia.....	5
1.4. Principios.....	5
1.5. Relación con otras disciplinas.....	9

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo.....	
2.1. Surgimiento.....	
2.2. Naturaleza jurídica.....	13
2.3. Definición.....	13
2.4. Elementos.....	14
2.5. Clasificación.....	16
2.6. Contratos de trabajo que se consideran de alta peligrosidad en Guatemala.....	22
2.7. Formalidades que debe llevar un contrato de trabajo.....	22
	28

CAPÍTULO III

3. Derecho disciplinario del trabajo.....	29
---	----



3.1.	Naturaleza jurídica.....	30
3.2.	Normas preceptivas.....	32
	3.2.1. Falta laboral a las normas preceptivas.....	33
3.3.	Normas prohibitivas.....	35
	3.3.1. Falta laboral a las normas prohibitivas.....	37

CAPÍTULO IV

4.	El procedimiento de sanción de faltas laborales a través de la Inspección General de Trabajo.....	40
	4.1. Principios a observar en los procesos.....	41
	4.2. Procedimiento sancionatorio actual.....	45
	4.2.1. Sujetos que intervienen.....	48
	4.2.2. Desarrollo del procedimiento.....	52
	4.3. Proceso contencioso laboral.....	55
	4.4. Juicio ejecutivo laboral.....	58
	4.5. Propuesta de solución al problema.....	59
	CONCLUSIÓN.....	61
	RECOMENDACIONES.....	62
	BIBLIOGRAFIA.....	65



HIPÓTESIS

La imposición de sanciones por infracción contra las leyes de trabajo y previsión social por parte de los delegados departamentales de forma discrecional, ocasiona que los patronos no puedan cumplir con el pago de la multa correspondiente aunque se esté dentro de los parámetros del Artículo 272 del Código de Trabajo, generando en ciertas ocasiones, abusos por parte de dichos funcionarios, pues ellos no respetan la sugerencia realizada por el inspector de trabajo que llevó el caso, luego de realizarse las visitas correspondientes y las citaciones a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo.



INTRODUCCIÓN

La entrada en vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reformó parcialmente el Código de Trabajo, tiene inconsistencias como en el caso del procedimiento sancionatorio ante la Inspección General de Trabajo, el cual está regulado en el Artículo 271 bis del Código de Trabajo, pues le otorga potestad ilimitada al delegado departamental, quien es el superior jerárquico de los supervisores e inspectores de trabajo, para la imposición de sanciones, puesto que de forma discrecional es que realiza tal acción, sin que exista un límite, lo que perjudica al sancionado, pues no se toma en cuenta su capacidad económica y tampoco la sugerencia del inspector en encargado del caso, lo que debilita la labor de los inspectores de trabajo en cuanto a establecer la violación a las faltas de las leyes de trabajo y previsión social.

El objetivo general fue determinar la importancia de un estudio profundo del procedimiento actual para la imposición de sanciones contra las faltas de trabajo y previsión social en la Inspección General de Trabajo. Se alcanzó el objetivo general, pues se constató, con base en lecturas de diversas fuentes bibliográficas y observación directa en las instalaciones de la Inspección General de Trabajo, que los inspectores de trabajo solamente pueden sugerir el monto de la sanción y son los delegados departamentales quienes imponen las mismas.

En la hipótesis se menciona que la imposición de sanciones por infracción contra las leyes de trabajo y previsión social por parte de los delegados departamentales de forma discrecional, ocasiona que los patronos no puedan cumplir con el pago de la multa correspondiente aunque se esté dentro de los parámetros del Artículo 272 del Código de Trabajo, generando en ciertas ocasiones, abusos por parte de dichos funcionarios, pues ellos no respetan la sugerencia realizada por el inspector de trabajo que llevó el caso, luego de realizarse las visitas correspondientes y las citaciones a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo. Se comprobó la hipótesis, pues se determinó que existen falencias tanto en el procedimiento sancionatorio dentro de la Inspección



General de Trabajo como dentro del proceso contencioso laboral. Se validó la hipótesis, pues se constató que las sanciones se imponen sin establecer la capacidad económica de patrono.

El contenido capitular es el siguiente: en el capítulo I, se estudia el derecho laboral e importancia; en el capítulo II, se hace énfasis en el contrato de trabajo y los sujetos que intervienen; en el capítulo III, se desarrolla lo referente a las faltas de trabajo y previsión social; y en el capítulo IV, se analiza el tema central que es el procedimiento de sanción de faltas laborales a través de la Inspección General de Trabajo.

Se utilizaron los siguientes métodos: el inductivo, el deductivo, el analítico, el sintético. Las técnicas utilizadas fueron: la bibliográfica y la observación.

Es importante que las autoridades administrativas de trabajo cumplan su rol de forma eficiente, pero para ello, las normas jurídicas deben ser claras y no dejar dudas, pues el derecho disciplinario laboral, si bien es cierto, tiene como objeto imponer sanciones a quienes contravienen las leyes de trabajo y previsión social, deben hacerse estudios de las condiciones económicas previo a imponer sanciones para no perjudicar al patrono tan severamente.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

En este capítulo se estudia el derecho laboral, sus antecedentes, su definición, su importancia y los principios que lo rigen, ya que esta disciplina jurídica es fundamental porque contribuye a que a las personas se les respeten sus derechos antes, durante y después del trabajo, así como la imposición de obligaciones de diversa índole para quienes no cumplan.

1.1. Historia

Para entender la historia del derecho laboral es necesario hacer referencia a tres etapas: feudalismo, corporativismo y capitalismo. El feudalismo se explica de la siguiente manera: “El feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos –también denominados siervos de la gleba–, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían un status que, precisamente, les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección”.¹

La etapa del feudalismo es muy importante dentro del derecho laboral porque denota una especie de explotación como sucedía en épocas más antiguas, solo que era un esclavismo encubierto porque el señor feudal era el dueño de las tierras y los siervos no

¹ Boza Pro, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. Pág. 15.



tenían más remedio que obedecerles a cambio que les diera una parcela de tierra pero tenían que trabajar de sol a sol y con condiciones inhumanas, pues no tenían como reclamar derechos, sino que solamente obedecer al señor feudal y su retribución era una parcela para habitarla.

Luego viene la etapa del corporativismo o también llamada de las corporaciones de oficios, la cual se explica a continuación: “El corporativismo la población rural europea empezó a migrar a las urbes nacientes, donde su fuerza de trabajo era requerida en las unidades productivas del momento: Los talleres artesanos. El titular del emprendimiento –taller– era el maestro, quien se encargaba de organizar, dirigir y perfeccionar el trabajo de los asalariados, que eran denominados oficiales. Por último, dentro del taller se encontraban también los aprendices, jóvenes que se formaban para ejercer una profesión y cuyo interés era participar de la fama del taller, siendo dirigidos por los oficiales en la realización de los trabajos asignados”.²

En esta etapa es donde surge los talleres de oficios, donde surgen los artesanos y luego empiezan a explotar a las personas de otra manera pero dentro de lugares donde aprendían oficios como hojalatería, herrería, entre otros, aquí es donde surge el contrato de aprendizaje, de manera que se les enseñaba a los trabajadores el arte, profesión u oficio a cambio de un salario o a veces carecían de este porque se les enseñaba el arte, oficio o profesión.

Y la etapa del capitalismo, que es crucial para el derecho del trabajo porque es donde se explota al trabajador bajo una nueva modalidad: “Las sociedades conocieron nuevos

² **Ibíd.** Pág. 16.



sistemas de producción, en los que el desarrollo de innovaciones técnicas alimentó el crecimiento de la productividad y, a su vez, redujeron los costos de producción.

mismo tiempo, la explotación del trabajo asalariado se produce dentro de grandes unidades productivas que son controladas por los dueños del capital. Con la progresiva industrialización de la producción, el nuevo sistema la organización del trabajo se divide y jerarquiza, perdiendo el trabajador el control del proceso productivo que mantenía desde el taller artesanal. El trabajador se especializa para convertirse en elemento funcional dentro de una realidad productiva masiva y encadenada”.³

No cabe duda que esta es la etapa más importante, pese a que existía la explotación en las industrias con la aparición de la revolución industrial y el patrono tenía ánimo de lucro y por ende perjudicaba los trabajadores, por lo que estos empezaron hacer valer sus derechos y es cuando surgen las leyes de trabajo que en el futuro acabarían en la constitucionalización de los mismos.

1.2. Definición

Es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”.⁴

Se puede notar que la citada autora toma como base el esfuerzo que realiza a diario el trabajador en la labor que desempeña, sea física o intelectual, también parte de la

³ *Ibíd.* Pág. 17.

⁴ Reyes Mendoza. Libia. **Derecho laboral.** Pág. 13.



realidad que vivió el trabajador para la reivindicación de sus derechos, puesto que el proteccionismo obedece a que es la parte más débil de la relación laboral, puesto que se necesita equipararla al patrono, quien posee mayor poder económico, puesto que se necesita tomar como base el esfuerzo que realiza a diario el trabajador en la labor que desempeña, sea física o intelectual, también parte de la realidad que vivió el trabajador para la reivindicación de sus derechos.

También se define como: "Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos con otros con el Estado, en lo referido al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral".⁵

La definición de este autor contiene otros elementos fundamentales que no pueden dejarse de lado, de hecho se considera más completa que la del primero, porque hace alusión al trabajo subordinado e incluye al Estado, que de cualquier manera es parte en las relaciones de trabajo, definición que concuerda con el Artículo 1 del Código de Trabajo porque hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, los cuales no pueden dejarse de lado porque constituyen parte de esta disciplina jurídica importante.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.



1.3. Importancia

El derecho del trabajo es una disciplina jurídica de trascendencia a nivel mundial para todo trabajo subordinado, como afirma la doctrina: “Ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador”.⁶

El derecho del trabajo nace porque la vida de los individuos y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, de modo que no pueden permanecer aislados todos los sujetos que conforman la relación de trabajo; asimismo, es importante en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho.

1.4. Principios

Se analizan en este apartado los principios del derecho laboral que se consideran de gran trascendencia, siendo los siguiente: tutelaridad, protector, garantías mínimas, realismo y objetividad.

⁶ Universidad Interamericana para el Desarrollo. **Derecho laboral**. Pág. 3.



a) Tutelaridad

Debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios económicos, laborales y sociales que a diario está expuesto el trabajador y para ello el Estado debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. La tutelaridad no es un fin en sí mismo, a contrario sensu, es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia entre patronos y trabajadores. Por lo mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

El carácter tutelar del derecho laboral se manifiesta a nivel nacional y a nivel internacional; a nivel nacional por medio del Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social; pero a nivel internacional, se puede evidenciar este principio con la emisión de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: “Destinados a defender los derechos de los trabajadores, así como el de las empresas, y en este contexto precisamente las multinacionales”.⁷

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen responsabilidades y obligaciones a las partes involucradas. Su finalidad es optimizar las condiciones laborales. Para que sean obligatorios en cada país, deben ser ratificados; pues casi todas las leyes del ordenamiento jurídico y las instituciones en materia laboral

⁷ Martínez, Jessica. **Análisis de la pertinencia del principio de tutelaridad del derecho laboral**. Pág. 3.



tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral y hacen alusión a la normativa internacional, de modo que la tutelaridad se manifiesta en todas las normas del ordenamiento jurídico en las cuales se le da una protección jurídica preferente al trabajador como parte más débil de la relación laboral, para equipararlo con el patrono.

Las normas tutelares de los trabajadores constituyen en esencia la razón de ser del derecho laboral. Las primeras normas de esta rama del derecho surgieron como protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de los trabajadores. Reclamos contra las jornadas extenuantes, trabajo insalubre y peligroso, condiciones laborales deficientes para mujeres y de menores de edad, bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo, inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, prohibición de las huelgas de los trabajadores.

b) Irrenunciabilidad

La doctrina afirma que este principio es de suma importancia: "Porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la ley así cualquier convenio en contrario será nulo".⁸

Lo que pretende este principio es que los trabajadores no puedan renunciar a los derechos consagrados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, el Código de

⁸ Universidad Interamericana para el Desarrollo. **Op. Cit.** Pág. 3.



Trabajo y las demás leyes de trabajo y previsión social, pues con ello se desvirtúa la nulidad de cualquier documento que firme el trabajador y que le pueda afectar su relación de trabajo.

c) Principio de garantías mínimas

La doctrina hace referencia a este derecho, por lo cual asegura que es: “Son los derechos mínimos que el Estado considera que debe de tener todo trabajador, ya que este desarrolla actividades físicas, intelectuales o ambas para la persona denominada patrono”.⁹

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse, vulnerarse, en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho. Por esta razón esos derechos tienen la característica de ser mínimos ya que hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado, en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a estos para el desarrollo de sus labores.

⁹ Soria Medina, Varena Marjorie. **Las garantías mínimas del trabajador y los contratos por servicios.** Pág. 29.

d) Realismo y objetividad



La doctrina lo define como: “El patrono sí debe saber quién es el trabajador; el trabajador no tiene la obligación de saber quién es el patrono, esto basado en el principio de buena fe”.¹⁰

Se puede denotar que el referido autor toma como base la buena fe en las relaciones de trabajo y lo que él menciona es común en algunas empresas, porque el trabajador es contratado por una tercera persona ante cuyo caso se está en lo que se denomina dependencia delegada. El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora en su realidad social, de modo que esta disciplina jurídica debe inmiscuirse dentro del contexto del trabajador, así como ponderar con objetividad las variables que suceden en la actividad del trabajo subordinado, ya que se sabe que en este tipo de trabajo predomina el abuso del patrono.

1.5. Relación con otras disciplinas

El derecho del trabajo se relaciona con diversas normas jurídicas, pues si bien es cierto, es una disciplina autónoma, también lo es, que necesita de otras para llevar a cabo su objeto, por esta razón se mencionan las ramas del derecho con las que más se relaciona, como el derecho constitucional, el derecho penal, el derecho internacional.

¹⁰ Garnica Enriquez, Omar Francisco. **La fase pública en el examen técnico profesional.** Pág. 10.



a) Con el derecho constitucional

La relación entre ambas disciplinas hace énfasis en la importancia de regular las normas laborales a nivel constitucional, porque es la norma fundamental dentro del Estado de Guatemala, que si bien es cierto, en materia laboral, pueden aplicarse normas de inferior jerarquía si son más favorables, también lo es que toda normativa parte de la Constitución Política de la República de Guatemala, de manera que se incluyen en esta derechos fundamentales de los trabajadores y algunos principios como la irrenunciabilidad, garantías mínimas y tutelaridad.

Aunado a ello, el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es el que garantiza el derecho al trabajo, pues el mismo preceptúa: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Sin lugar a duda, este artículo constituye la piedra angular de todo el ordenamiento jurídico laboral, pues demuestra que cualquier persona tiene el derecho de optar a cualquier trabajo, es un derecho humano que no puede ser restringido a ninguna persona, especialmente dentro del sector público.

Por otra parte es oportuno indicar que en el Artículo 106, último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, se hace mención del principio in dubio pro operario, es decir de la norma más favorable, el cual establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o



contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Lo esencial de in dubio pro operario es que se basa en reglas de interpretación o alcances de disposiciones legales, contractuales o reglamentarias que puede tener una norma, se debe seleccionar e interpretar en el sentido que más favorezca al trabajador; de manera que hay dos requisitos para su aplicación: que haya duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal y que la interpretación no sea contraria a la voluntad del trabajador. Esta es tarea del juez de trabajo y previsión social.

b) Con el derecho penal

El derecho penal regula la imposición de las penas cuando se cometen delitos; y el Código de Trabajo, contiene algunas normas jurídicas en las que evidencian conductas contrarias a la ley penal como las siguientes: en el último párrafo del Artículo 77, es causa de despido con justa causa si un trabajador comete actos de hurto o robo dentro de la empresa. El Artículo 380 del Código de Trabajo que regula el delito de desobediencia cuando el patrono despide a los trabajadores habiendo prohibición del juez de trabajo y previsión social; asimismo, el Artículo 427 del cuerpo legal citado regula el delito de alzamiento de bienes, dentro del juicio ejecutivo laboral. De manera que todas estas normas evidencian que el derecho penal y el derecho laboral dos disciplinas jurídicas no pueden estar separadas.



c) Con el derecho internacional

“Las principales características de la acción normativa de la Organización. La primera de ellas, el tripartismo, excede el marco normativo y es, en realidad, una característica de la Organización. No sería pertinente describir en este capítulo todos los aspectos de este punto pero cabe destacar la composición tripartita de los dos órganos de decisión, es decir, la Conferencia Internacional del Trabajo”.¹¹

Lo anterior da a entender que la protección de las leyes laborales es prioridad para todos los Estados, pero deben intervenir los gobiernos, patronos y trabajadores. La relación estriba en que el derecho laboral se apoya en convencidos internacionales elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, las cuales se convierten de observancia obligatoria cuando son ratificadas por el Estado de Guatemala. Sería tedioso enumerar la lista de convenios de la OIT que ha ratificado Guatemala, por esta razón solo se mencionan los convenios fundamentales que son:

- a. Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- b. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- c. Convenio 29 sobre el trabajo forzoso.
- d. Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.
- e. Convenio 138 sobre la edad mínima.
- f. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

¹¹ Humblet, Mario. **Las normas internacionales del trabajo, un enfoque global**. Malta. Editorial de la OIT. 2002. Pág. 2.



- g. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- h. Convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación.

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

En el ámbito laboral la denominación contrato adopta otro significado, pues el calificativo de trabajo da la pauta para establecer que se trata de relaciones entre una persona que presta los servicios a otra. Por esta razón es que en la antigüedad se denominaba arrendamiento de servicios, pues se decía que el empresario era el dueño de los medios de producción y la otra persona era un empleado del trabajo, alguien que prestaba sus servicios a cambio de una remuneración.

2.1. Surgimiento

Desde finales del siglo XIX las relaciones laborales contaron con un marco jurídico que se iría desprendiendo del derecho común para ir dando lugar a una nueva rama del derecho, el derecho del trabajo. La manera como jurídicamente se relacionaría el trabajador con el empleador ocupó un lugar trascendente, ya que de ahí partiría la delimitación de las obligaciones y derechos de las partes. De esta manera es cómo surge el contrato de trabajo, como un sistema de reglas jurídicas que apoyarían el



desarrollo del desarrollo de la economía de muchos países hacia finales del siglo principios del siglo XX".¹²

2.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo es compleja, por lo que se menciona la afirmación doctrinaria: "En el derecho común impera el principio de autonomía de la voluntad, en donde contrato sí hace alusión a un acuerdo entre dos o más personas."¹³

Sin embargo en el ámbito laboral este principio se ve limitado pues el Considerando cuarto literal c) del Código de Trabajo preceptúa: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

La interpretación que se le da a la norma jurídica en referencia es que el derecho del trabajo parte de una desigualdad pues el patrono y el trabajador nunca van a estar en condiciones económicas iguales, es aquí donde el derecho tiende a proteger siempre a la parte más débil para equipararlos en igualdad de condiciones. Para comprender

¹² Reinoso Castillo, Carlos. **Los atentados al contrato de trabajo**. Pág. 78.

¹³ **Ibíd.** Pág. 79



mejor el tema se debe explicar las teorías que rigen el contrato de trabajo, mismas que se explican a continuación y son: la teoría contractual, la teoría anti-contractual y la teoría autónoma.

- a) Teoría contractual expone que el contrato de trabajo se celebra libremente por acuerdo de voluntad entre patrono y trabajador. El error de esta teoría es que quiere asemejar el contrato de trabajo con los contratos del derecho civil”.¹⁴
- b) Teoría anti-contractual afirma que en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin saber quién es su empresario”.
- c) La teoría autónoma afirma que el contrato de trabajo es autónomo después de revisar las posibilidades de enmarcar el contrato de trabajo en los cuatros contractuales tradicionales, también se dice que es un contrato sui generis y que se aparta del método tradicional, mediante la distinción del carácter personal o patrimonial de aquel y el predominio del aspecto personal.”¹⁵

Las tres teorías son fundamentales porque permiten entender la esencia del contrato de trabajo, de manera que la primera teoría explica que la autonomía de la voluntad del derecho civil es fundamental, lo cual parece erróneo pues el contrato de trabajo cuenta con elementos propios. La teoría anti contractual, hace énfasis en la eliminación del

¹⁴ Zamora y Castillo, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 56.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 57.



contrato de trabajo; y la autónoma, se enfoca en que la naturaleza jurídica géneris, puesto que es suficiente con que un trabajador ingrese a la empresa, para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total por las leyes, al margen de toda voluntad. Esto quiere decir que lo que realmente existe es una relación de trabajo con el simple hecho de llegar a la empresa y prestar sus servicios, teoría que va en contra de la existencia de un contrato, pues para esta teoría, no es necesario el mismo.

2.3. Definición

La definición legal del contrato individual de trabajo se encuentra regulada en el Artículo 18 del Código de Trabajo el cual preceptúa: “Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (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.”

La afirmación del artículo en referencia demuestra que deben concurrir algunos elementos preponderantes para que pueda hablarse de contrato individual de trabajo, pues de lo contrario, ya no encuadraría dentro de las relaciones jurídicas laborales. La doctrina define el contrato de trabajo de la siguiente manera: “es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador- da remuneración o



recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de su actividad profesional de otra, denominada el trabajador.”¹⁶

De la definición regulada en el Código de Trabajo como de lo afirmado por la doctrina se procede ahora a distinguir lo que es la relación de trabajo y contrato de trabajo, pues son conceptos que tienen a confundirse y a emplearse como sinónimos.

En este orden de ideas, la doctrina expone que: “el concepto relación de trabajo surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.”¹⁷

Lo anteriormente establecido es congruente con lo establecido en el Artículo 19 del Código de Trabajo al establecer que: “...la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones del Artículo precedente. Para entender en qué consiste la diferencia entre ambos conceptos es necesario desglosar los elementos que deben existir en la relación de trabajo los cuales son: Prestación de servicios o ejecución de una obra personalmente, consiste en que el trabajador se compromete a que él mismo le prestará el servicio a su patrono o le realizará una obra determinada sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y obra los preste una persona distinta.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 54.

¹⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago. **Derecho del trabajo.** Pág. 8.



La dependencia continuada consiste en que para que el trabajador pueda prestar sus servicios, es necesario que el patrono le proporcione todo lo que le fuere necesario, lo cual es una de sus obligaciones al tenor de lo que regula el Artículo 61 literales d) y e) del Código de Trabajo; dirección inmediata o delegada, significa que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes o instrucciones del patrono directamente o a través de sus representantes, de forma inmediata se refiere a que la ejerce el propio patrono y delegada es la que ejercen los representantes del mismo; y la retribución consiste en el pago del salario que el trabajador recibe a cambio de la prestación de los servicios.

Estos son los elementos a que hace referencia el Artículo 19 del Código de Trabajo, pues como afirma Mario de la Cueva, citado por Barajas, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando se está frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades pero no darse la relación de trabajo...¹⁸

Es importante hacer referencia a lo que el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula como vínculo económico jurídico, pues por una parte se dice que es económico porque ambos, es decir los patronos y trabajadores reciben beneficios cuantificables únicamente en dinero; el aspecto jurídico se da porque existen derechos y obligaciones para ambos sujetos de la

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 9.



relación laboral, los cuales están establecidos en la ley y se pueden exigir coercitivamente.

2.4. Elementos

Los anteriores elementos están regulados en el Código de Trabajo y que diferencian la relación de trabajo con el contrato de trabajo, sin embargo la doctrina también aporta otros elementos que no deben dejar de mencionarse pues son parte de una eficaz relación de trabajo, los cuales se clasifican en dos grupos: en el primero los elementos propios o característicos, entre los que se incluyen la subordinación, la profesionalidad, la ausencia de riesgo y la estabilidad. Dentro del segundo grupo se encuentran los elementos reales o materiales entre los que se encuentran la prestación de servicios y la retribución, mismos que se desarrollan a continuación:

a) Subordinación

“Este elemento tiene varias teorías, siendo la primera la económica, la cual afirma que el trabajador esta económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo; por otra parte está la teoría técnica, la cual afirma que el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono; la teoría jurídica que afirma que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple con las obligaciones impuestas por la ley; y la teoría mixta, la cual afirma que



los factores jurídicos, técnicos y económicos están ligados y van a establecer derechos y obligaciones de ambas partes, por tanto esta teoría conjuga las tres anteriores.

Lo que afirma el profesor Cabanellas es que el trabajador debe estar bajo las órdenes del patrono, a esto es lo que se le denomina en términos del Código de Trabajo, la dependencia continuada, pues sin este elemento no puede hablarse de una relación de trabajo, de modo que se puede asegurar con certeza que la subordinación es la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono para dirigir la actividad del trabajador en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio del lugar donde trabaja.

b) Profesionalidad

“Es la condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo. Se necesita que el trabajador tenga cierta especialidad en conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar el trabajo, se requieren además la persistencia y que el producto de la actividad configure fuente única o principal en los ingresos del profesional o simplemente trabajador.”²⁰

La interpretación que se le da a lo afirmado por el autor es que este elemento hace referencia a que el trabajador es un profesional, pues cuenta con suficientes

¹⁹ Cabanellas de Torres. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 197.

²⁰ Zamora. **Op. Cit.** Pág. 60.

conocimientos para desempeñar la labor que se le ha encomendado por patrono o por sus representantes.



c) Ausencia de riesgo

La doctrina define el riesgo como: “la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada”.²¹ De lo afirmado por el citado autor se deduce que este elemento se materializa por la responsabilidad que asume quien da las órdenes o sea que el patrono tiene la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo, el espíritu de esta disposición es para proteger a la parte más débil de la relación laboral.

d) Estabilidad

“Para que la relación de trabajo esta jurídicamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable”.²²

Esto quiere decir que doctrinariamente existe el principio denominado estabilidad laboral, el cual pretende que el trabajador permanezca en la empresa por tiempo indeterminado pues si bien es cierto al terminar la relación de trabajo se le pagan sus

²¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 94

²² **Ibíd.** Pág. 104

prestaciones, esto en cierta manera no protege al trabajador pues corre el riesgo de volver a trabajar por diversas causas.



e) Remuneración

Este elemento configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues este debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial, pues este es el verdadero sentido que el trabajador labore, para tener un sustento para él y para su familia, de modo que este elemento constituye la base fundamental por la cual las personas trabajan, ya que sin la remuneración, no pueden cumplir con sus compromisos.

f) Prestación de servicios

Configura la obligación principal de trabajador, dentro de la relación de trabajo, y se traduce en la prestación misma del servicio. En contraposición para el patrono este es el derecho principal que tiene, pues necesita de personal que puede hacer caminar la empresa y obtener más ganancia, por eso el personal que tenga a su cargo debe ser eficiente y rendir al máximo para lo que el trabajo que el patrón le encomiende día con día.

2.5. Clasificación



El Código de Trabajo establece que los contratos de trabajo se clasifican en tres maneras: la primera es por el plazo de su celebración, que incluye el contrato de tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada. La segunda clasificación es por la forma de su celebración que incluye el contrato por escrito y el contrato verbal:

a) Por tiempo indefinido

Es precisamente el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continua y en consecuencia solo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

b) A plazo fijo

Este contrato tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto. En este caso, el trabajador puede ser despedido cuando finalice el plazo, por esta razón es que no es muy común.

c) Para obra determinada

Este contrato también tiene carácter de excepción puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes



ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyen. En este caso se toma de base el resultado del trabajo, de modo que si el trabajador no completa el trabajo encomendado en determinado tiempo, no tendrá derecho a remuneración completa.

d) Escrito

Estos constituyen la regla general. Derivado del principio de tutelaridad para evitar que el trabajador quede desprotegido pero el espíritu de esta norma, es porque el legislador dejó plasmado que el trabajador debe estar amparado contra todo acto arbitrario del patrono, pues ante tal situación el principio de tutelaridad juega un papel importante porque dándole esa protección jurídica preferente al trabajador lo equipara al patrono.

Derivado de del principio de garantías mínimas es que se encuentra regulado este tipo de contrato porque al ingresar a la empresa el trabajador inicia su relación de trabajo, aunque posteriormente se firme el contrato, pues éste debe ser aprobado por la Dirección General de Trabajo para que tenga validez y debe contener por lo menos los derechos irrenunciables que de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo regula, pues de lo contrario res nulo de pleno derecho, aunque la relación laboral subsiste no obstante la nulidad del contrato, pues de esta manera se le está dando la protección jurídica preferente de que es partidario el derecho laboral.

e) Oral o verbal



Constituye la excepción a la regla general y se admite su celebración solo para determinadas actividades que la propia ley determina. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba. Dentro de los contratos que se pueden celebrar de manera verbal se encuentran: las labores agrícolas o ganaderas; servicio doméstico; trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de 60 días.

2.6. Contratos de trabajo que se consideran de alta peligrosidad en Guatemala

Se ha venido analizando que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, que se les otorga a estos una protección jurídica preferente y un mínimo de garantías irrenunciables únicamente para el trabajador. En este orden de ideas todo contrato de trabajo que afecte la integridad de la parte trabajadora no debe ser autorizado, porque constituiría un riesgo que el patrono es quien está obligado a asumirlo.

Es por lo anteriormente expuesto que el Código de Trabajo protege a ciertos grupos más que a otros, tal es el caso del trabajo de la mujer trabajadora y más aún en época de lactancia o en periodo de embarazo, como afirma Luis Zamora: “la maternidad eventual, próxima y actual o reciente es objeto de medidas de protección para la obrera o empleada madre y para su hijo nacido o de alumbramiento esperado.”²³

²³ Zamora. **Op. Cit.** Pág. 462.



De lo anteriormente expuesto es que surge la inamovilidad de la madre trabajadora, pues el hecho que no pueda ser despedida durante el embarazo es porque el Estado de Guatemala reconoce y protege la vida desde la concepción, es por ello que un trabajo de la madre en estado de embarazo se considera peligroso para ella y su hijo, es por ello que el Código de Trabajo la protege dándole 84 días de descanso y lo más importante es que al estar suspendida del trabajo no se rompe la relación de trabajo, pues en la norma se encuentra inmerso el principio de estabilidad laboral que prohíbe despedir si no existe una causa justa y la orden de juez competente.

El contrato que se considera de peligrosidad es el de los menores de edad, pues si bien es cierto el Código de Trabajo permite el trabajo de éstos, debe ser en casos de excepciones muy calificadas, la cuales se encuentran reguladas en el Artículo 150 del Código de Trabajo que preceptúa: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.



En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.”

De la transcripción del citado Artículo se puede establecer que el mismo es congruente con lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a garantizar al menor de edad el derecho a la educación, pues se considera que este derecho es de vital importancia para el desarrollo de la persona y con ello se vela también por el interés superior del niño.

Es importante tomar en cuenta que la jornada extraordinaria en cierta forma puede afectar la salud del trabajador, por esta razón el Artículo 124 del Código de Trabajo en su parte conducente preceptúa: “Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas”.

Afirma la doctrina: “por la fatiga, la actividad se entorpece en mayor o menor grado; y en sus límites, el estado de impotencia para el trabajo llegar a ser absoluto.”²⁴

De la afirmación de la doctrina se puede establecer que el espíritu del mismo es proteger la salud del trabajador, la cual por disposición constitucional es un bien público, además la jornada extraordinaria en cierta forma afecta la salud del trabajador, pues causa fatiga para el trabajo,

²⁴ **Ibíd.** Pág. 90



La afirmación de la doctrina es congruente con el espíritu del Código de Trabajo, pues al establecer un límite máximo de la jornada extraordinaria de trabajo es porque el legislador considera que es el máximo tiempo que un trabajador puede rendir entre una jornada y la otra, por esta razón es que el descanso debe ser prolongado para evitar daños en la salud del trabajador que a la larga le acarrearán consecuencias al patrono, pues surge lo que se conoce como enfermedades profesionales, en donde el patrono es quien asume los riesgos sufridos.

2.7. Formalidades que debe llevar un contrato de trabajo

El Artículo 28 del Código de Trabajo preceptúa: “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”

El Artículo anteriormente citado hace referencia al contrato de trabajo escrito, que es la regla general, porque hay que tomar en cuenta que también existen contratos que pueden celebrarse de forma verbal al tenor de lo que establece el Artículo 27 del Código de Trabajo. Lo anteriormente expuesto quiere decir que el contrato de trabajo no requiere tanta formalidad, pues el derecho de trabajo carece de mayores formalismos y es tutelar, esta es solamente una forma en que puede celebrarse el referido contrato para garantía de las partes de la relación de trabajo.



CAPÍTULO III

3. Derecho disciplinario del trabajo

En la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye: “toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado”.²⁵

Es importante tener presente que las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina que debe imperar dentro de la empresa, de modo que tanto el patrono como el trabajador deben cumplir con las estipulaciones del contrato de trabajo pero también con el Código de Trabajo, pues el adecuado comportamiento conlleva a que dentro de la empresa se dé una mejor armonía con las relaciones jurídico laborales, de esta cuenta, las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral.

²⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 184.



El derecho disciplinario del trabajo se aplica cuando hay una falta contra las leyes de trabajo y previsión social, las cuales puede ser por acción u omisión. Respecto a la

acción, consiste en un hacer algo prohibido por la norma laboral, mientras que la omisión la define la doctrina como: “Abstención de hacer; inactividad, quietud, abstención de decir o declarar, silencio, reserva, ocultación, olvido, descuido, falta del que ha dejado de hacer algo conveniente, obligatorio o necesario en relación con alguna cosa. Lenidad flojedad del encargado de algo.”²⁶

La omisión consiste en abstenerse de actuar, hacer caso omiso a lo que establece la norma laboral; estas se sancionan también porque en el fondo constituyen modalidades de contravención y el derecho disciplinario del trabajo pretende que todo esté en orden, que tanto los patronos como los trabajadores actúen con base a derecho, por lo que deben acatar tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, el Código de Trabajo y las demás leyes de trabajo y previsión social, así como reglamentos de trabajo y contratos de trabajo.

3.1. Naturaleza jurídica

Cada vez que se menciona el tema de la naturaleza jurídica, es para indicar las diversas teorías sobre una materia en particular, ya que es oportuno establecer diversas corrientes. Es importante tener presente que dentro del derecho disciplinario del trabajo se mencionan algunas teorías importantes que explican detalladamente el tema siendo

²⁶ Cabanellas. Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 115.

estas: la contractual, de la propiedad privada y la corriente institucional, de las que analiza la que sigue Guatemala.



a) Doctrina contractualista

“La corriente predominante funda el poder punitivo en el propio contrato. El ejercicio del poder disciplinario es expresión de la autonomía de la voluntad de las partes. El origen de ese poder reside en el encuentro de las voluntades del empleado y patrono”.²⁷

Como se puede apreciar, esta corriente se enfoca en aspectos netamente contractuales, de modo que es el contrato constituye la piedra angular aquí y demuestra que la autonomía de la voluntad es preponderante entre el patrono y el trabajador; para esta corriente, el poder disciplinario nace del contrato individual de trabajo, pues se toma en cuenta el cumplimiento de las obligaciones ahí establecidas y la violación a las disposiciones del contrato conlleva sanciones.

b) Fundamento de la propiedad privada

“Se funda en el poder disciplinario en la propiedad de la empresa partiendo de una propiedad privada del patrono. Quien tiene la propiedad debe tener el derecho de usarla y disfrutarla, y por ello quien posee los bienes debe tener la dirección de los mismos y de ahí como en la doctrina anterior se justifica el poder disciplinario”.²⁸ Para esta teoría,

²⁷ De Mesquita, Luis José. **El poder disciplinario laboral**. Pág. 19.

²⁸ **Ibíd.** Pág. 21.



el poder de disciplina se funda en la propiedad privada del patrono, de modo que se da a entender que la empresa es propiedad exclusiva del empleador y este es quien impone las condiciones para llevarse a cabo el qué hacer de las partes que conforman la relación laboral.

c) Doctrina institucional

Para la corriente institucional ese poder derivar de la propia naturaleza de la empresa que es una agrupación social organizada, una institución o cuerpo social. Estando formada toda sociedad para realizar un fin, siempre que el mismo sea lícito, la comunidad tiene el derecho de constreñir a sus miembros individuales para que conecten sus actividades con ese fin que, por ello mismo, es social y no individual”.²⁹ Esta tercera corriente es la más acertada y demuestra que el poder de disciplina dentro de la empresa se basa en la empresa es tomada como una organización y como tal, tiene como propósito obligar a que las personas realicen sus actividades con apego a derecho, de modo que esta constituye la base fundamental del derecho disciplinario del trabajo.

3.2. Normas preceptivas

La doctrina define las normas preceptivas como: “Aquéllas que contienen un mandato, una orden, una obligación, que imponen una conducta determinada”.³⁰

²⁹ **Ibíd.** Pág. 23.

³⁰ Escobar Hernández, Jaime Mauricio. **Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.** Pág. 2.



Como se puede apreciar, las normas preceptivas son únicamente mandatos, de modo que no existe la posibilidad para los sujetos de pensar si se acatan o no, sino que deben de cumplirse y el Código de Trabajo contiene diversas normas de esa índole como la obligación de llevar libros de salarios autorizado por la Dirección General de Trabajo, según el Artículo 102 del Código de Trabajo; lo relativo a la jornada de trabajo diurno que no puede ser mayor de ocho horas diarias ni de 44 a la semana según el Artículo 116 del Código de Trabajo; la norma contenida en el Artículo 126 del Código de Trabajo que obliga al patrono a otorgar un día de descanso remunerado al trabajador.

Otras normas preceptivas se menciona el Artículo 197 del Código de Trabajo que obliga al patrono a adoptar precauciones que protejan la vida, la seguridad y salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios; la del Artículo 198 que obliga al patrono a cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social relativo a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades como consecuencia del trabajo, de modo que la salud y la vida de los trabajadores constituyen derechos fundamentales que no pueden vulnerarse bajo ningún punto de vista en ninguna ley de trabajo y previsión social.

3.2.1. Falta laboral a las normas preceptivas

El Código de Trabajo establece en el Artículo 272 que sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se



deben sancionar así: “Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis y 12 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho y 16 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro y ocho salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas;

e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptiva del título séptimo de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco y 10 salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos a cinco salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas”.

El Código de Trabajo es claro cuando se refiere a las normas preceptivas y se aplica a aquellas en las cuales se establece una obligación de hacer y no se cumple con ello como en los que casos que se hizo mención, de manera que como consecuencia del incumplimiento, es oportuno que se emita la sanción correspondiente pues con ello se pretende frenar la problemática y evitar que se causen daños ulteriores para cualquiera



de las partes que integran la relación laboral, máxime cuando el perjudicado es el trabajador ya que este constituye la parte más débil de la relación de trabajo.

Esta norma ya mencionada establece claramente las obligaciones de los patronos y lo que les puede suceder si no cumplen, por esta razón es vital la participación de los inspectores de trabajo, quienes son funcionarios debidamente autorizados por el Estado para verificar el cumplimiento de dicha normativa laboral e imponer la sanción. “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

Y como se estableciera oportunamente su aplicación es Erga Omnes, tal y como se infiere del Artículo: 104. “El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público”. Estas y otras normas pueden ser citadas para determinar al final las normas preceptivas, pero considero que estos ejemplos son puntuales, para saber sobre las mismas.

3.3. Normas prohibitivas



La doctrina define las normas prohibitivas como: “Son las que impiden o niegan la posibilidad de hacer algo”.³¹

Estas normas implican o imponen una prohibición, prohíben determinada conducta, es decir que norman qué es lo que no debe hacerse; de estas se encuentran algunas en el Código de Trabajo tales como: la prohibición que tienen los patronos para inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas o que influyan en sus decisiones políticas o convicciones religiosas, tal como lo establece el Artículo 62 del Código de Trabajo. La prohibición para los trabajadores de hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución Política de la República de Guatemala; la prohibición de trabajar en estado de embriaguez o bajo la Influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, tal como lo establece el Artículo 63 del Código de Trabajo.

Aquí se hace mención tanto de prohibiciones para los patronos como para los trabajadores, pues con ello se quiere dar a entender que los dos sujetos que conforman la relación laboral tienen ciertas prohibiciones que impone el Código de Trabajo, de modo que se les está ordenando la no ejecución de determinadas actividades pues si desobedecen, habrán sanciones para estos, pero tanto el patrono como el trabajador deben apegar su actuación dentro del margen de la ley para que se mantenga la armonía y convivencia pacífica dentro de la empresa.

³¹ Villalba Zabala, Agustin. **Introducción al derecho**. Pág. 3.



3.3.1. Falta laboral a las normas prohibitivas

La respectiva sanción está regulada en el Artículo 272 liberal b) del Código de Trabajo, el cual establece: “Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos y 10 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos y 10 salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales”. En consideración a lo apuntado en cuanto a las normas preceptivas, puedo acotar que las prohibitivas son lo contrario a las preceptivas ya que estas contienen una obligación de no hacer, como las que se hizo referencia en los Artículos 62 y 63 del Código de Trabajo. Pero no solo estas existen, ya que para conocer a fondo las normas prohibitivas se puede mencionar lo relacionada a la inamovilidad de la mujer trabajadora cuando se encuentra en periodo de embarazo o lactancia, tal y como se establece en el Artículo 151 del Código de Trabajo, por lo que se mencionan algunas prohibiciones que tienen los patronos:

La primera es anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. La segunda, es hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.



La tercera es despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. 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; en caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Estas normas se caracterizan por su eficacia, como afirma la doctrina: “por lo decisivo que no es el estudio de lo que los órganos de poder o los juristas denominan derecho positivo o vigente, sino el conocimiento del derecho que regula efectivamente la conducta de una sociedad determinada, por ser realmente vivido y acatado por sus destinatarios”.³²

Se comparte la opinión del referido autor, toda vez que las normas prohibitivas tienen como objeto evitar que los sujetos del derecho laboral actúen fuera de los parámetros del Código de Trabajo, de manera que los ejemplos proporcionados determinan que el carácter protector del derecho laboral es lo que lleva al eficaz cumplimiento de las normas tal es el caso de la mujer embarazada quien goza de la protección con tan solo darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente

³² Universidad Nacional Autónoma de México. **La norma jurídica**. Pág. 107.



protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

Otra cuestión donde se evidencia la protección preferente del derecho laboral y que es una norma prohibitiva es la prohibición del patrono de exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento, pues con ello se pretende proteger la vida de la trabajadora y su salud. por esta razón, esto constituye un claro ejemplo de lo que significa una norma prohibitiva lo que también da origen a las sanciones a las que se hizo referencia, pues de suscitarse la violación, debe intervenir el inspector de trabajo para verificar tal extremo, procediendo a fraccionar el acta correspondiente, documentando la misma.

Como se ha venido estableciendo, las infracciones pueden ser por una contravención a una norma preceptiva o prohibitiva, considerando que esta normativa es un freno y contrapeso contra los posibles abusos que pudieran surgir contra los trabajadores y consecuentemente las sanciones a estas infracciones del derecho laboral deben ser severas y disuasivas, caso contrario se cometerán atropellos contra la clase trabajadora en forma indiscriminada.



CAPÍTULO IV

4. El procedimiento de sanción de faltas laborales a través de la Inspección General de Trabajo

Es importante resaltar el procedimiento actual para sancionar las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, por lo que la doctrina menciona un presupuesto fundamental para que se pueda iniciar el proceso sancionatorio contra las faltas de trabajo y previsión social y son: “Debe existir una causa, es decir, unos hechos que den a entender que uno o varios trabajadores violaron o transgredieron el régimen de deberes, obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo o que cometieron una falta grave de las que están pactadas en el Reglamento Interno de Trabajo”.³³

Es importante resaltar que en la actualidad, los inspectores de trabajo tienen la potestad de sancionar las faltas contra las leyes de trabajo, pero para que esto sea posible, lógicamente debe haberse cometido una infracción ya sea por parte del patrono o del trabajador y esto es precisamente lo que da a entender el referido autor, que para iniciar un procedimiento sancionatorio, es presupuesto indispensable la comisión de una infracción a una norma prohibitiva o preceptiva del Código de Trabajo, de alguna ley de trabajo y previsión social, del reglamento interno de trabajo o del contrato individual de trabajo.

³³ Carreño, Johana Katherine. **Manual de apoyo laboral para la gestión humana**. Pág. 23.



4.1. Principios a observar en los procesos

Tanto dentro del procedimiento sancionatorio en la Inspección General de Trabajo como en el proceso contencioso administrativo laboral ante los jueces de trabajo y previsión social, se deben tener presentes algunos principios fundamentales que contribuyen a que estos se lleven a cabo de la mejor manera posible, de modo que los principios constituyen líneas directrices para la creación, aplicación e interpretación de normas jurídicas y son los siguientes: legalidad, proporcionalidad, congruencia, doble instancia y oralidad.

a) Legalidad

“Implica que las normas reglamentarias sean de aplicación exclusiva y obligatoria, en este sentido, sólo los hechos que violen las disposiciones legales o reglamentarias pueden ser sancionados, según lo establecido en el mismo reglamento, por esto la investigación disciplinaria debe en gran medida demostrar efectivamente cuáles fueron las normas violadas con la actuación del trabajador investigado, ahora de igual forma al momento de llamar la atención de un trabajador, se debe estar seguro que los hechos configuran una violación a las normas disciplinarias, legales, reglamentarias o funcionales”.³⁴

³⁴ Tejada Correa Juan Gabriel. **Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral**. Pág. 235.



Este es un principio universal en el derecho, ya que se aplica para cualquier disciplina jurídica, pero la esencia del mismo es que para imponer una sanción, debe haberse cometido una infracción contra las leyes de trabajo y previsión social previamente establecidas en el Código de Trabajo, de manera que si no está establecida como tal, no puede imponerse sanción alguna, ya que la legalidad implica actuar conforme la ley, con apego a esta, porque de lo contrario constituiría abuso de derecho por parte de las autoridades administrativas de trabajo e inclusive podrían incurrir en responsabilidad por imponer sanciones cuando no están establecidas.

b) Proporcionalidad

“Este principio, que obliga a que la relación lógica entre los hechos investigados y la sanción a imponer, sea aún más estricta, dado que la gravedad de la sanción ha de ser proporcional a la gravedad de la falta”.³⁵ Este principio pretende que las sanciones que impongan los inspectores de trabajo sea acorde a la falta cometida, por esta razón es que deben observar cuidadosamente lo establecido en el Artículo 272 del Código de Trabajo, ya que dicha norma establece los parámetros para imponer sanciones y nunca que se imponga una multa evidentemente desproporcionada a la infracción pues constituiría una ilegalidad por parte de las autoridades de trabajo.

c) Congruencia

³⁵ **Ibíd.** Pág. 238.



Este principio se aplica dentro del proceso contencioso administrativo laboral. El principio legal es el Artículo 364 del Código de Trabajo, el cual preceptúa:

sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.

Este principio lo que pretende es que el juez de trabajo y previsión social resuelva solamente con base en las peticiones de las partes, pero nunca más allá de estas, de manera que no están permitidas las sentencias ultra *petit*, es decir, que no resuelvan más allá de lo pedido, sino que deben circunscribirse solo a las peticiones de fondo establecida desde la demanda. Por esta razón es que se necesita que las partes sean concretas en cuanto a lo que van a solicitar para no incurrir en ilegalidades de esta naturaleza, puesto que todo aquello que no se haya pedido en la demanda, no podrá ser objeto de resolución, pues contradice el derecho del trabajo.

d) Doble instancia

“La doble instancia surgió ante la necesidad de preservar el principio de legalidad y de integridad en la aplicación del Derecho, ya que asegura la posibilidad de corregir los errores en que pueda incurrir el fallador en la adopción de una decisión”.³⁶

³⁶ Montenegro Timón. Juan Diego. **El debido proceso disciplinario laboral**. Pág. 148.



Este es un principio fundamental que se aplica tanto dentro del procedimiento administrativo como dentro del contencioso administrativo laboral. Dentro del

procedimiento administrativo, porque existe la posibilidad de interponer el recurso de revocatoria conforme lo establece el Artículo 275 del Código de Trabajo, para que la autoridad administrativa superior del Ministerio de Trabajo y Previsión social deje sin efecto lo resuelto por el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo; dentro del proceso contencioso administrativo, existe la posibilidad de interponer recurso de apelación ante la sala de trabajo y previsión social.

e) Oralidad

La oralidad es simplemente la prevalencia de la mayor cantidad de actos procesales orales que escritos, no es que exista un proceso eminentemente oral porque de cualquier manera debe existir la escritura, como el caso de la presentación de la demanda, si se está dentro del proceso contencioso administrativo laboral; o la interposición de la solicitud, si se está dentro del procedimiento administrativo; pero la tendencia actual es que las audiencias sean de viva voz por las partes y no solamente contestar por escrito los memoriales, pero la escritura siempre está presente en la redacción de los memoriales.

Dentro de las audiencias, si bien es cierto prevalece la oralidad, a las partes se les entrega constancia por escrito, es decir, el acta de audiencia, la cual pasa a formar parte de la carpeta judicial; los medios de prueba, se presentan por escrito, cualquiera que estos sean, puesto, aunque se haga mención de ellos en forma oral; la sentencia



se realiza por escrito; lo mismo que los medios de impugnación contra esta como la apelación, la aclaración y la ampliación, puesto que existen plazos para su interposición, lo que descarta la posibilidad que se realicen de forma oral.

4.2. Procedimiento sancionatorio actual

Es importante definir que el procedimiento administrativo laboral consiste en: “el conjunto de pautas procedimentales que regulan la intervención directa del Estado en las relaciones laborales, con la intención de asegurar la aplicación del principio de la legalidad en todos aquellos asuntos relacionados directamente con el hecho social trabajo”.³⁷

La etapa administrativa surge en la Inspección General de Trabajo al tener intervención los Inspectores de Trabajo es en esta etapa en que se determina si existe una infracción a la ley laboral, siendo el campo de acción de estas personas, las empresas y las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, al hablar de empresas entonces el Inspector de Trabajo puede constituirse en las mismas y verificar el cumplimiento a la normativa laboral, caso de incumplimiento inicia el procedimiento por la vía de los Incidentes para juzgar las faltas laborales.

Así mismo es importante indicar que dentro del procedimiento llevado a cabo ante la Inspección General de Trabajo, se deben tener en cuenta ciertos valores y principios,

³⁷ Mora Bastidas, Fredy, **Procedimientos Administrativos laborales**. Pág. 1.



por lo que es importante hacer referencia a algunas cuestiones doctrinarias: "El derecho se compone tanto de realidad como de valores y normas, pues los principios o valores representan proposiciones jurídicas o directivas, pero no tienen un desarrollo normativo; es decir, el principio es más bien un criterio fundamental en sí mismo, que marca, de alguna manera, el sentido de justicia de las normas jurídicas".³⁸

Se puede afirmar que jurídicamente la expresión regla de derecho, es más antigua que la de principio, el empleo de la primera en la que jurisprudencia romana arranca de la época preclásica, y en ella constituye y un término propio de la técnica jurídica. Los principios no son reglas de las que se pueda deducir conclusiones por un razonamiento lógico, son formas de comprender y hacer funcionar el derecho para que sea justo. Los valores o principios jurídicos son más importantes que las normas que estas no pueden contradecir en la solución del caso a aquellas.

En la fase administrativa quien tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a la previsión social es el Ministerio de Trabajo y este el que debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los tribunales, como el caso de la imposición de sanciones, que pasó a formar parte de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo.

Esto de conformidad con el Artículo 274 del Código de Trabajo. Se refiere entonces esta norma a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y

³⁸ López Olvera, Miguel Alejandro. **Los principios del procedimiento administrativo**. Pág. 175.



trabajadores. Es oportuno hacer énfasis en quisiera hacer un análisis de lo actuado por los inspectores de trabajo en lo que respecta a la fiscalía laboral, para entender a que

se refiere esta puedo acotar que es el momento en el que se ordena hacer una inspección de oficio, que no es más que la actividad oficiosa de la Inspección General de Trabajo en la que se ordena verificar el cumplimiento del pago de salario mínimo, pago de Bonificación Incentivo de conformidad con el Decreto 37-2001, el pago de Aguinaldo, bono 14, el disfrute y pago de vacaciones, pago de horas extraordinarias, pago de días de asueto cuando se labore en estos días, etc.

El inspector de trabajo designado para llevar a cabo esta auditoría laboral debe verificar que el patrono cuente con libro de salarios debidamente registrado y autorizado por la autoridad de trabajo administrativa, siempre y cuando cuente con más de diez trabajadores, es en este libro donde deben constar los pagos que sean en dinero, como se dijo el salario y demás prestaciones laborales. Es así como lo establece el Artículo 102 de Código de Trabajo, establece que todo patrono que ocupe diez o más trabajadores debe llevar un libro de salarios. Debe así también verificar que el patrono cuente con los contratos de trabajo debidamente registrados.

Así también el inspector de trabajo debe verificar si el patrono cuenta con el respectivo reglamento interior de trabajo, el cual es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.



En algunas ocasiones el patrono no cuenta con dicha documentación laboral por lo que el Inspector de trabajo debe prevenir al patrono su cumplimiento fijando para ello un plazo razonable para su cumplimiento. Es por ello que los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

4.2.1. Sujetos que intervienen

Tradicionalmente los sujetos que intervienen en toda relación de trabajo son patronos y trabajadores y si estos incumplen con la normativa laboral, pueden ser sancionados, por lo que se constituyen en sujetos pasivos; pero también hay un sujeto que tiene la potestad sancionatoria y es el delegado de la inspección general de trabajo, quien es un funcionario de mayor jerarquía y a cuyo cargo están los supervisores e inspectores de trabajo.

a) El trabajador

Es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia. A la vez el trabajador independiente se subdivide en trabajador privado o público. el del sector público, es el que labora para alguna dependencia del Estado, mientras que el del sector privado es aquel que presta sus servicios en la iniciativa privada y se rigen por las disposiciones



del Código de Trabajo. Al tenor de lo que establece el Código de Trabajo se entiende por trabajadora a 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.

b) El patrono

La doctrina afirma que: “Su aplicación en la persona que ocupa trabajadores tuvo un origen respetuoso o reducido primeramente a los que empleaban trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado, de cualquier especie que esta sea. También se le conoce con otros nombres tales como: dador de trabajo o de empleo, principal, capitalista, patrón, empresario, acreedor de trabajo, empleador.”³⁹

Los patronos pueden ser personas individuales y dentro de esta clasificación se encuentran: por una parte los auxiliares del patrono, pues al tenor del Código de Trabajo son los representantes del patrono: estos son personas que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

Por su parte también están los que ejercen cargos de representación y son los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono. Son

³⁹ Zamora. **Op. Cit.** Pág. 20.



ejercidos por personal que no solo tienen mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre del patrono, sino que el patrono tiene la firme convicción que representará intereses como algo propio.

Los que ejercen cargos de dirección y son aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para conducir al personal de la mejor manera, de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.

Los trabajadores que ejercen cargos de confianza y son deben tener idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que solo interesan al propietario. Por otro lado están los Intermediarios que son las personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

c) La Inspección General de Trabajo

La doctrina afirma que: “Es una dependencia que comprende todos los aspectos relacionados con la operación y desarrollo de los centros de trabajo, de ahí deriva la



conveniencia de que el control se realice por medio de un órgano creado especialmente para el ejercicio de cada función relacionada con la materia”⁴⁰

De lo anterior se puede deducir que la Inspección del Trabajo, es la dependencia más importante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene por objeto velar por el cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.

La Inspección General de Trabajo interviene por medio de los inspectores de trabajo cuando hay incumplimiento de las leyes laborales, siendo las más comunes: incumplimiento por pago de salarios, pago de salarios mínimos o sus reajustes, cancelación de aguinaldos, pago de tiempo extraordinario, pago de salarios por descansos semanales y días de asueto, concesión de pagos de los períodos pre y post natales, pago por concesión de períodos de lactancia; interviene en despidos de mujeres en estado de gravidez, despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, por cambio de condiciones de trabajo, despidos indirectos.

La inspección ejerce una función de control por medio de las visitas a los establecimientos sometidos a inspección y tiene como objeto garantizar el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, considera que el control no se orienta a la represión sistemática, que su objetivo no es hallar en falta, sino hacer aplicar la ley. Los inspectores de trabajo son autoridades fundamentales que sin ellos no podría cumplirse

⁴⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. pág. 40.



adecuadamente la labor de verificar si se están cumpliendo las leyes de trabajo y previsión social. Los inspectores tienen superiores jerárquicos quienes son los supervisores, y una autoridad arriba de estos últimos la poseen los delegados departamentales.

Los delegados departamentales poseen la potestad de imponer las sanciones a los quien incumplen la normativa laboral, quien deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social; estos requisitos se implementaron con la reforma del Artículo 271 del Código de Trabajo, por medio del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, con lo cual se busca que no cualquier persona pueda optar a dicho puesto, sino que tener el título de abogado.

4.2.2. Desarrollo del procedimiento

El procedimiento actual de sanciones contra las faltas de trabajo y previsión social es el siguiente:

Como primer paso, el inspector de trabajo deberá redactar acta circunstanciada de prevenciones cuando compruebe la existencia de una infracción a alguna de las normas laborales establecidas en el Código de Trabajo y en otra ley de trabajo y previsión social; cabe aclarar que un acta circunstanciada constituye un documento por medio del cual se hace constar de forma detallada la infracción cometida. Todo esto de conformidad con el 271 bis, cuarto párrafo del Código de Trabajo.



Como segundo paso, el inspector de trabajo tiene la potestad de citar al infractor a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo; también puede realizar una visita al centro de trabajo si lo cree conveniente y pueden haber dos posibilidades: que el infractor sí cumpla con las prevenciones, en cuyo caso el inspector redactará un acta circunstanciada para el archivo del expediente. La otra posibilidad es que no cumpla con las prevenciones o que no se presente a la citación, en ambos casos, el inspector debe redactar acta circunstanciada de infracción. Esto de conformidad con el Artículo 271 bis, quinto párrafo del Código de Trabajo.

Como tercer paso, inicia la formación del expediente con el acta de infracción que suscribe el inspector de trabajo y deberá trasladarse dentro del plazo de tres días siguientes a la delegación departamental de la Inspección General de Trabajo para su revisión y emitir la resolución respectiva, según lo establece el Artículo 271 bis, sexto párrafo del Código de trabajo.

Como cuarto paso, el delegado departamental tendrá un plazo de 10 días hábiles siguientes a su recepción, para emitir la resolución respectiva y entregar copia de las actuaciones a las partes, esto según el Artículo 271 bis, octavo párrafo. Cabe resaltar que estas sanciones las debe imponer el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo de conformidad con la graduación establecida en el Artículo 272 del Código de Trabajo. Una de las ventajas de este procedimiento es que la resolución tiene carácter de título ejecutivo; la otra ventaja es la responsabilidad solidaria que existe entre el patrono y los representantes de este, así como en el caso de los sindicatos.



Como quinto paso, una vez impuesta la sanción, esta debe notificarse al infractor y este

tendrá un plazo de cinco días para hacer el pago en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto de conformidad con el Artículo 272, segundo párrafo del Código de Trabajo. Acá puede haber dos posibilidades: la primera, que el infractor manifieste que corrigió la falta por la cual se le sancionó y como consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo exonerará del 50% de la multa. La segunda, que no demuestre haber corregido la falta ni paga la multa, en cuyo caso la Inspección General de Trabajo procede por la vía del juicio ejecutivo para el cobro de la sanción. Esto según el Artículo 272, tercer párrafo del Código de Trabajo.

Si el infractor no está de acuerdo con la resolución del delegado departamental, tiene la opción de interponer recurso de revocatoria, el cual se debe tramitar en la forma prevista en el Artículo 275 del Código de Trabajo. Si la resolución del superior jerárquico es en el sentido de revocar la sanción, así se procederá; pero si se confirma la misma, ya queda firma la resolución y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procede de inmediato al cobro por la vía del juicio ejecutivo laboral.

La devolución de la facultad sancionatoria para los inspectores de trabajo es fundamental y está acorde con la justicia laboral, pues ya no se da el desgaste ante los órganos jurisdiccionales, tal como afirma la doctrina: "Todos los procesos de modernización de la justicia laboral actualmente en ejecución en América Latina son congruentes con el esfuerzo de los Estados de proporcionar a sus ciudadanos



condiciones de trabajo decentes, lo que pasa por superar la brecha entre el derecho y la realidad como parte del principio de legalidad y del Estado de derecho”⁴¹

Anteriormente, cuando los inspectores de trabajo no tenían la potestad de sancionar al patrono y al trabajador que cometían infracciones contras las leyes de trabajo y previsión social, realizaban un memorial para remitirlo ante los órganos jurisdiccionales y por medio de la vía de los incidentes, los jueces de trabajo y previsión social imponían la sanción; hoy en día, la potestad sancionatoria es exclusiva del delegado de la inspección general de trabajo, lo cual garantiza de mejor manera que haya una adecuada justicia laboral pues permite el adecuado cumplimiento de la normativa laboral y la protección adecuada hacia el trabajador.

4.3. Proceso contencioso laboral

Este proceso surgió con el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reforma el Código de Trabajo, pues adicionó los Artículos 147 y 418 al cuerpo legal citado; este proceso es de gran importancia tal como afirma la doctrina: “eliminación de las barreras de acceso a la jurisdicción, eliminación de formalismos excesivos, ejercicio pleno de la jurisdicción respecto a la protección de derechos fundamentales, contribuyendo a la optimización de los mismos en materia pensionaria y laboral”.⁴²

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral**. Pág. 36.

⁴² Monroy Sánchez, Jorge Luis. **El proceso contencioso administrativo laboral**. Pág. 251.



Con la afirmación del referido autor se deduce que la inclusión del proceso contencioso administrativo laboral es de suma importancia pues el poco formalismo del derecho del trabajo contribuye a que se pueda revisar de mejor manera la imposición de multas dentro del proceso administrativo o confirmar las mismas. Para poder iniciar este proceso se necesita de un requisito indispensable y es agotar la vía administrativa, lo cual ocurre después de haber interpuesto el recurso de revocatoria de conformidad con lo establecido en el Artículo 275 del Código de Trabajo y el procedimiento es el siguiente: el recurso de revocatoria se interpone por escrito ante la delegación departamental respectiva dentro del plazo de 48 horas de notificada la resolución; inmediatamente se eleva al despacho ministerial; y finalmente, el ministro de trabajo y previsión social debe resolver dentro del plazo de ocho días revocando, confirmando o anulando la resolución recurrida. El procedimiento contencioso administrativo laboral es el siguiente:

Como primer paso, el interesado tendrá un plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de revocatoria para iniciar la demanda por medio del contencioso administrativo, para lo cual debe cumplir los mismos requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo, todo esto de conformidad con lo que establece el Artículo 415 segundo y tercer párrafos del Código de Trabajo.

Como segundo paso, el juez de trabajo y previsión social, admite para su trámite la demanda; en dicha resolución debe fijar audiencia dentro del plazo de 10 días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida; y notifica de conformidad con el régimen de las notificaciones que establece el Código de Trabajo, la cual debe ser de forma



personal por tratarse de una resolución de trámite. Esto de conformidad con el artículo 417 primer párrafo del Código de Trabajo.

Como tercer paso, se procede al desarrollo de la audiencia a la cual deben comparecer las partes con todos los medios de prueba pertinentes en el entendido que si una de las partes no comparece, se seguirá el proceso en su rebeldía. En dicha audiencia se resuelve, pero por una causa justificada, la resolución puede darse en los siguientes tres días posteriores a la conclusión de la audiencia. Esto de conformidad con el Artículo 417 tercer párrafo del Código de Trabajo.

Como cuarto paso, se emite la sentencia respectiva, la cual debe ser motivada y debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción o la multa, pudiendo conformar el pago de la multa y que se subsane la infracción, para lo cual se impone el plazo de 30 días hábiles para el pago respectivo y copia certificada de la sentencia se remite a la Inspección General de Trabajo. Esto de conformidad con el Artículo 417 cuarto párrafo del Código de Trabajo.

Si los afectados no están de acuerdo, puede interponer recurso de apelación cuyo trámite es el siguiente: se interpone dentro del plazo de tres días ante el mismo juez de trabajo y previsión social; el juez eleva los autos a la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social en un plazo de dos días; la sala debe dar audiencia por 48 horas; finalmente debe resolver conformando, revocando o modificando la sentencia de primer grado; finalmente, el expediente se devuelve al juez que conoció para su respectiva ejecución. Esto de conformidad con el Artículo 418 del Código de Trabajo.



4.4. Juicio ejecutivo laboral

Este constituye un proceso de ejecución en materia laboral, y para poder iniciar el mismo se necesita la existencia de un título ejecutivo, para esto debe seguirse el procedimiento establecido en el Artículo 426 del Código de Trabajo, pero dicho proceso debe integrarse con las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, así como otras cuestiones aplicables en la Ley del Organismo Judicial. Hay tres formas por las cuales se puede iniciar el juicio ejecutivo laboral:

- a. La primera es cuando el infractor paga la multa pero no demuestra que corrigió la conducta por la que se aplicó la sanción, en este caso el objeto es obligar a que subsane la falta; esto según el Artículo 272, cuarto párrafo del Código de Trabajo.
- b. La segunda, cuando el infractor sí paga no paga la multa ni demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción y no interpone recurso de revocatoria; el objeto es para que pague la multa y subsane la conducta; esto según el Artículo 272, quinto párrafo del Código de Trabajo.
- c. La tercera es cuando el infractor sí interpone recurso de revocatoria pero la resolución del delegado departamental queda firme; el objeto es promover el cumplimiento de la resolución por el cobro de la multa y que se subsane la infracción; esto según el Artículo 272, sexto párrafo del Código de Trabajo.



d. La cuarta hace referencia al caso que se agota la vía administrativa y la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso laboral, para exigir el cumplimiento de la obligación reconocida en ley, esto de conformidad con el Artículo 417, quinto párrafo del Código de Trabajo.

4.5. Propuesta de solución al problema

Actualmente está el procedimiento sancionatorio en la inspección General de Trabajo, con el procedimiento sancionatorio regulado del Artículo 271 bis al 272 del Código de Trabajo contiene ciertas debilidades que los legisladores no tomaron en cuenta con la emisión del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual adicionó el primer artículo y reformó el segundo citado; sin embargo, hay una falencia en el Artículo 272 bis del Código de Trabajo, porque queda a criterio del inspector de trabajo asignado, la sugerencia del monto a imponer al infractor en concepto de multa, lo cual ocasiona que el delegado imponga la sanción respectiva, con base en los parámetros que establece el Artículo 272 pero de forma discrecional.

La imposición de una sanción a criterio del delegado departamental, vulnera el derecho del infractor, ya sea el patrono o el trabajador, puesto que no se le considera de acuerdo a su capacidad económica, lo que genera desigualdades entre varias personas que cometen la misma infracción, puesto que existen casos en que a alguien con capacidad económica baja, se le impone una sanción alta, mientras que a alguien con suficiente capacidad económica, se le impone una sanción menor, lo cual es incongruente con una adecuada justicia laboral, lo cual contradice el principio de realidad y objetividad de que es partidario el derecho del trabajo, así como el principio de igualdad.



En lo que respecta al proceso contencioso laboral, también se evidencian algunas inconsistencias, pues si bien es cierto, la intención de los legisladores fue agilizar el proceso, hasta el momento solamente ha habido un retroceso para el derecho laboral, pues las normas jurídicas que lo regulan, es decir, del Artículo 415 al 418 del Código de Trabajo, deja muchas dudas respecto al proceso en referencia, pues deja una laguna en cuanto a qué sucede si no se resuelve el recurso.

El que se le retirara la facultad de imponer sanciones administrativas, como consecuencia del juzgamiento administrativo de las faltas a las leyes laborales, ya que no sólo se obstaculizó el proceso de modernización y desarrollo de la misma en cumplimiento de los Acuerdos de Paz, sino también se le privó de los fondos que eran indispensables para la institución para su capacitación técnica y humana.

La solución para esta problemática es que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 272 de Código de Trabajo, para establecer que de forma obligatoria, se realice un estudio socioeconómico de quien cometió la falta contra las leyes de trabajo y previsión social, para que con base en el informe de una trabajadora social, el inspector de trabajo tenga un parámetro de cuánto puede sugerir al delegado de departamental para que imponga la sanción; y que el delegado imponga la sanción que sugiere el inspector que lleva el caso, puesto que es lo más lógico, ya que él es quien se dio cuenta de la sanción, en cambio el delegado, solamente recibe la documentación que le remite el inspector.



CONCLUSIÓN

Desde el año 2017 que entró en vigencia el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual contiene reformas al Código de Trabajo, se estableció que los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo pueden imponer sanciones contra quienes cometen infracciones contra las leyes de trabajo y previsión social, lo cual ha ocasionado que de forma discrecional dichos funcionarios impongan sanciones pero sin tomar en consideración la capacidad económica del infractor, pues si bien es cierto, el Artículo 272 del Código de Trabajo, establece parámetros para la imposición de las mismas, no hay manera de establecer la cantidad fija que se debe imponer al infractor.

Por lo expuesto, es que se necesita que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 271 literal a) del Código de Trabajo, con el objeto de obligar a que se realice un estudio socioeconómico para determinar la capacidad que tiene el patrono, previo a imponer la sanción y que el delegado departamental, no pueda imponer sanción distinta a la sugerida por el inspector encargado del caso, pues con ello se garantiza una adecuada justicia laboral respetando el principio de realidad y objetividad, así como el de igualdad, los cuales deben observarse dentro del derecho de Trabajo sin excepción alguna.

RECOMENDACIONES



Dentro de la recomendaciones a considerar, es que el Organismo Legislativo pueda incluir una reforma fundamentalmente en el artículo 271 literal a) del Código de Trabajo, o bien a través de un Reglamento emitido por el Organismo Ejecutivo para que al momento que el Delegado determine la sanción administrativa pueda tener mediante algún otro profesional como es el caso de los trabajadores sociales el estado financiero, las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado; ya que puede ser un patrono o trabajadores, o bien varias organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, es decir Sindicatos, Federaciones o Confederaciones ya sea integradas por trabajadores o patronos.

Asimismo para garantizar la justicia laboral debe promoverse una reforma adecuada no solo al artículo 271 literal a) sino al artículo 272 del Código de Trabajo, en donde el delegado al momento de imponer la sanción administrativa aplicando los principios de juridicidad y legalidad, pueda aplicar una sanción con más equidad porque no todos los patronos ni todos los trabajadores tienen la misma capacidad económica, ni financiera, mucho menos los mismos medios de subsistencia para poder aplicar una misma sanción administrativa ya que debe varias según estos elementos previos aplicar dicha sanción.



BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Derecho del trabajo**. 4ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2015.

BOZA PRO, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. 1ª ed.; Colombia: Ed. Themis, 2014.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 17ª ed.; Argentina: Heliasta, 2001.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 26ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1ª ed.; Argentina: Ed. De Palma, 2012.

CARREÑO, Johana Katherine. **Manual de apoyo laboral para la gestión humana**. Perú: Ed. Universitaria, 2001.

DE MESQUITA, Luis José. **El poder disciplinario laboral**. 2ª ed.; Argentina: Ed. De palma, 2002.

ESCOBAR HERNÁNDEZ, Jaime Mauricio. **Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 6ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2009.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 4ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 7ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2007.



GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La fase pública en el examen técnico profesional.** 5ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2017.

HUMBLET, Mario. **Las normas internacionales del trabajo, un enfoque global.** Suiza: Ed. OIT. 2002.

LÓPEZ OLVERA, Miguel Alejandro. **Los principios del procedimiento administrativo.** 8ª ed.; Argentina: Ed. De palma, 2006.

MARTÍNEZ, Jessica. **Análisis de la pertinencia del principio de tutelaridad del derecho laboral.** Chile: (s.e.), 2014

MONROY SÁNCHEZ, Jorge Luis. **El proceso contencioso administrativo laboral.** 3ª ed.; Perú: Ed. Universitaria, 2005.

MONTENEGRO TIMÓN, Juan Diego. **El debido proceso disciplinario laboral.** México: Ed. Universitaria, 2008.

MORA BASTIDAS, Fredy, **Procedimientos Administrativos laborales.** 4ª ed.; Colombia: (s.e.), (s.f.).

Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral.** Suiza: (s.e.), 2015.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral.** 3ª ed.; México: Ed. Red tercer milenio, 2012.

REINOSO CASTILLO, Carlos. **Los atentados al contrato de trabajo.** 3ª ed.; México: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídica, 2016.

SORIA MEDINA, Varena Marjorie. **Las garantías mínimas del trabajador y los contratos por servicios.** Colombia: Ed. Themis, 2015.

TEJADA CORREA, Juan Gabriel. **Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral.** 4ª ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 2017.

Universidad Interamericana para el Desarrollo. **Derecho laboral.** México: (s.e.), 2010.

Universidad Nacional Autónoma de México. **La norma jurídica**. México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2017.



VILLALBA ZABALA, Agustín. **Introducción al derecho**. 3ª ed.; México: Ed. Universitaria, 2008.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 1ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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