

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

**FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 7-2017 REFORMAS AL CÓDIGO DE
TRABAJO, EN LAS INFRACCIONES Y SANCIONES REALIZADAS POR LOS
TRABAJADORES Y PATRONOS EN GUATEMALA**

MARÍA YAZMÍN HERNÁNDEZ MONTENEGRO

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 7-2017 REFORMAS AL CODIGO DE
TRABAJO, EN LAS INFRACCIONES Y SANCIONES REALIZADAS POR LOS
TRABAJADORES Y PATRONOS EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA YAZMÍN HERNÁNDEZ MONTENEGRO

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2024

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Gloria Isabel Lima
Vocal:	Lic.	Jaime Rolando Montealegre
Secretario:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ronald Ortíz
Vocal:	Lic.	Hector Noé García
Secretario:	Lic.	Erik Octavio Rodríguez

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 27 de junio de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, BYRON ISMAEL SALAZAR GUTIERREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARÍA YAZMÍN HERNÁNDEZ MONTENEGRO, con carné 201211161,
) intitulado FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 7-2017 REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS
INFRACCIONES Y SANCIONES REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES Y PATRONOS EN GUATEMALA.

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

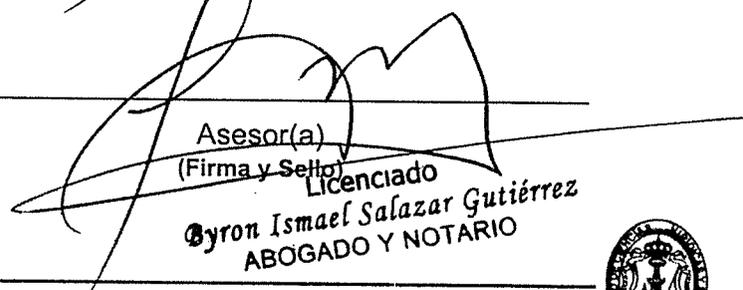
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

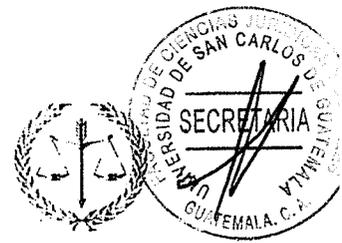


Fecha de recepción 09/07/2019.


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Licenciado
Byron Ismael Salazar Gutiérrez
 ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Byron Ismael Salazar Gutiérrez
Abogado y Notario
Teléfono 52171006



Guatemala, 09 de octubre de 2019

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



De acuerdo al nombramiento de fecha 27 de junio del presente año, he procedido a asesorar la tesis de **MARÍA YAZMÍN HERNÁNDEZ MONTENEGRO**, la cual se titula **“FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 7-2017 REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS INFRACCIONES Y SANCIONES REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES Y PATRONOS EN GUATEMALA”**, motivo por el cual emito el siguiente

DICTAMEN:

1. Con relación al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales muy importantes y de actualidad, ya que trata sobre la falta de cumplimiento del Decreto 7-2017 de las reformas al Código de Trabajo, en las infracciones y sanciones realizadas por los trabajadores y patronos en Guatemala.
2. Los métodos utilizados en la investigación fueron la inducción, la deducción, el análisis y la síntesis, mediante los cuales logró comprobar su hipótesis y también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a su tema de tesis.
3. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, se utilizó un lenguaje técnico y comprensible para los lectores; asimismo se hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

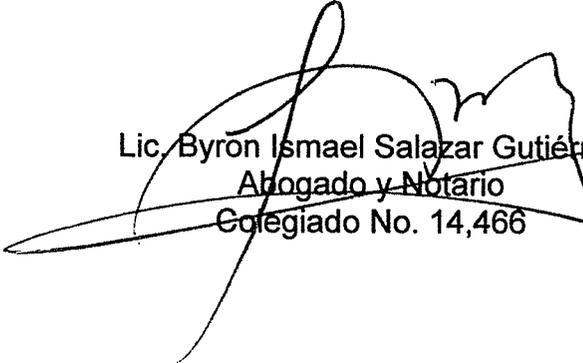
Lic. Byron Ismael Salazar Gutiérrez
Abogado y Notario
Teléfono 52171006



4. El informe final de tesis es una contribución científica muy buena para la sociedad y para la legislación guatemalteca; ya que es un tema de gran importancia que no ha sido investigado a profundidad.
5. En la conclusión discursiva da a conocer su opinión sobre la problemática planteada y recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que desarrolle proyectos para contrarrestar la falta de capacidades del personal de los empleados y funcionarios que tienen a su cargo la aplicación del régimen sancionatorio por faltas laborales.
6. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron tanto autores nacionales como extranjeros.
7. Aceptó y llevó a cabo todas las sugerencias y correcciones necesarias que le hice para una mejor comprensión del tema.
8. Declaro que no soy pariente de María Yazmín Hernández Montenegro dentro de los grados de ley.

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

Atentamente,


Lic. Byron Ismael Salazar Gutiérrez
Abogado y Notario
Colegiado No. 14,466

Licenciado
Byron Ismael Salazar Gutiérrez
ABOGADO Y NOTARIO



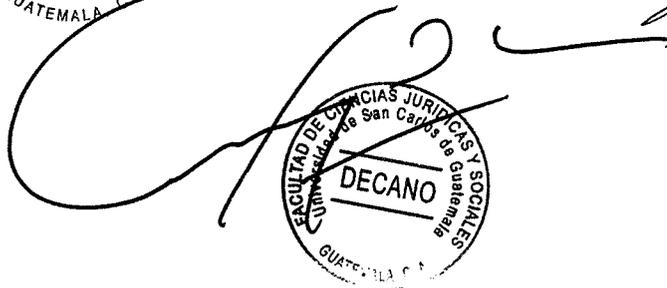
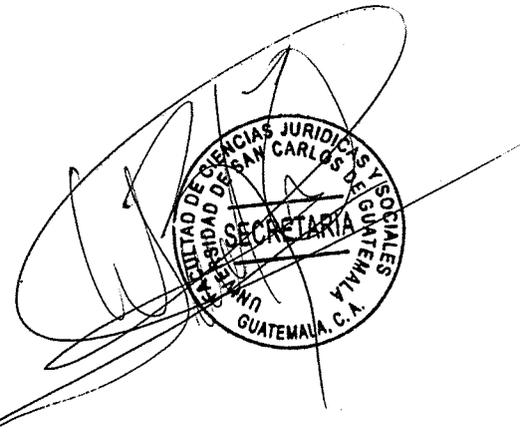
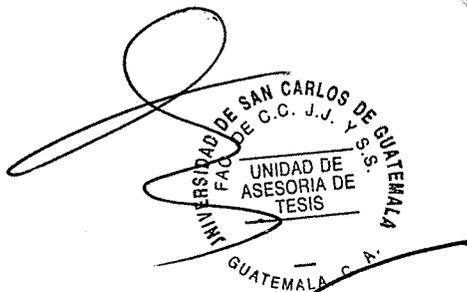
D.ORD. 309-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quince de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MARÍA YAZMÍN HERNÁNDEZ MONTENEGRO**, titulado **FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 7-2017 REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS INFRACCIONES Y SANCIONES REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES Y PATRONOS EN GUATEMALA.** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien me ha ayudado en cada etapa de mi vida, me ha fortalecido, dado inteligencia, sabiduría, gracia, favor, paz y amor. A Él le debo todo mi éxito, a mi padre Celestial que me ha llenado con su Espíritu Santo, sin Él no habría podido llegar hasta este día, y hoy puedo decir Ebenezer hasta aquí Dios me ha ayudado. Porque Jehová da la sabiduría, Y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia. Proverbios 2:6.

A MI MADRE:

María Matilde Montenegro Franco, gracias por ser mi aliento, mi ejemplo a seguir, por tu amor, esfuerzo y sacrificio para suplir mis necesidades, por tus consejos, desvelos y apoyo incondicional. Gracias por tus oraciones, muestras de amor a través de tus cuidados haciéndome la comida en la noche para llevar al siguiente aun cuando estabas exhausta del cansancio, por ser tan paciente conmigo en este proceso lleno de altibajos, te amo mamá Dios me bendijo al tenerte como madre.

A:

Cristian John Paul Lewis Rodriguez, por tu apoyo incondicional, oraciones, amor y comprensión, por escucharme y darme ánimos aun cuando pensaba rendirme. Sin duda eres una de las bendiciones más grandes que Dios me ha dado. Amor esta meta la hemos alcanzado juntos, gracias por culminar este proceso a mi lado y ser muchas veces mi motor de arranque, sé que es el inicio de muchas metas que alcanzaremos juntos.

A MI FAMILIA:

A mi hermano y cuñada por su apoyo incondicional en cada momento, por ser parte del proceso, por no dejarme, darme ánimo y ser parte fundamental para cumplir esta meta. Asimismo a mi familia en general por sus oraciones y apoyo.



A MIS AMIGOS:

Por su amistad incondicional, por su oraciones y palabras de aliento en cada momento, por incentivarme y creer en mí aun cuando a mí se me olvidaba creer en mí misma o que era capaz. Son muy importantes para mí y más que mis amigos son mis hermanos, hoy se hace vivo en mí Proverbios 17:17 que establece: En todo tiempo ama al amigo que es como un hermano en tiempo de angustia.

A:

A mi asesor el licenciado Byron Ismael Salazar Gutiérrez por su apoyo y tiempo en este proceso, que Dios lo bendiga de gran manera y lo recomencé por todo el apoyo brindado hacia mi persona.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

Se realizó una investigación científica de carácter cualitativa, desde el punto de vista del derecho laboral. Se hace un análisis para determinar la efectividad en la aplicación de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, referentes al proceso establecido para sancionar a los infractores (patronos, trabajadores y sindicatos) de las normas de trabajo y previsión social, con la finalidad de establecer si las mismas están siendo efectivas en la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio laboral que realiza la inspección general de trabajo de la dirección departamental de Guatemala.

El objeto de la investigación fue demostrar que existe una percepción generalizada de que los inspectores de trabajo no están capacitados ni preparados, tanto para realizar el procedimiento de imposición de sanciones, como para afrontar la defensa de esta en sede judicial. El lugar de la diligencia son los órganos de justicia del sistema laboral y la inspección general de trabajo, donde se debe de otorgar y garantizar una igualdad de derechos de los trabajadores. Los sujetos son las sanciones que son impuestas por la inspección general de trabajo. El aporte académico da a conocer que los inspectores de trabajo no llevan de la forma debida las sanciones que impondrán a los trabajadores, patronos o bien a los sindicatos por lo que vulneran los derechos.



HIPÓTESIS

Determinar si las reformas al Código de Trabajo de acuerdo al decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, están siendo aplicadas de forma adecuada y si han podido fortalecer el régimen de cumplimiento de normas laborales en el departamento de Guatemala, tanto por parte de empleadores como de los trabajadores y sindicatos, por lo que es importante establecer si es conveniente adoptar políticas de prevención, capacitación, fortalecimiento del personal, entre otras, para lograr resultados satisfactorios en la inspección general de trabajo, del Ministerio de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada al tema de la presente tesis, se validó y comprobó al indicar que el problema se encontraba en determinar si las reformas al Código de Trabajo están siendo aplicadas de forma adecuada y si han podido fortalecer el régimen de cumplimiento de normas laborales, tanto por parte de Patronos como de los trabajadores y sindicatos. Por lo que existe la necesidad de adoptar las políticas que se estimen pertinentes, a efecto de poder ejecutar de una manera efectiva y satisfactoria el procedimiento administrativo sancionatorio laboral, garantizando el cumplimiento de las normas laborales y coadyuvando con el fortalecimiento de un régimen de legalidad.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos: documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, que permitieron la comprobación de la hipótesis, toda vez que se logró determinar con ayuda de la información doctrinaria y legislativa, que se vulnera los derechos de los trabajadores por parte del inspector de trabajo, por la forma de realización de las sanciones, que son contrarias a los derechos que garantiza el código de trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Principios ideológicos del derecho de trabajo..... 1

1.1. Antecedentes de los principios del derecho de trabajo..... 1

1.2. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca..... 2

1.2.1. Principio de tutelaridad..... 3

1.2.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables..... 6

1.2.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo..... 8

1.2.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo..... 9

1.2.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público..... 11

1.2.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático..... 13

1.3. Principios doctrinarios del derecho de trabajo..... 14

1.3.1. Principio de irrenunciabilidad..... 14

1.3.2. Principio evolutivo..... 16

1.3.3. Principio de obligatoriedad..... 17

1.3.4. Principio de sencillez..... 18

1.3.5. Principio de realismo..... 18

1.3.6. Principio conciliatorio..... 19

1.3.7. Principio de estabilidad..... 20

CAPÍTULO II

2. Aspectos de la relación laboral..... 21

2.1. Concepto..... 21

2.2. Definición..... 22

2.3. Características de la relación laboral..... 24



2.3.1. Consensual.....	Pág.
2.3.2. Bilateral o sinalagmático.....	24
2.3.3. Personal.....	25
2.3.4. Principal.....	25
2.4. Regulación legal.....	25
2.5. Elementos del contrato de trabajo.....	25
2.6. Definición del contrato individual de trabajo.....	26
2.7. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	27
2.8. El contrato de trabajo como contrato autónomo.....	29
	30
CAPÍTULO III	
3. Antecedentes históricos de la Inspección General de Trabajo.....	
3.1. Definición de inspección general de trabajo.....	33
3.2. Principios rectores de la inspección de trabajo.....	36
3.3. Funciones de la inspección general de trabajo.....	38
3.4. El inspector general de trabajo.....	40
3.5. Funciones y obligaciones del inspector general de trabajo.....	45
	45
CAPÍTULO IV	
4. Restitución sancionatorias en la inspección general de trabajo a través del decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.....	51
4.1. Sanción administrativa laboral.....	56
4.2. Sujetos objeto de sanción por infracción de normas laborales.....	59
4.3. Reglas de implementación en materia de faltas de trabajo.....	60
4.4. Procedimiento sancionatorio administrativo laboral.....	61
4.5. Resolución administrativa de la sanción laboral.....	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

Existen diversos puntos susceptibles de generar inconvenientes en la aplicación del proceso sancionatorio administrativo laboral, en virtud, principalmente, de que el personal de la Inspección General de Trabajo de la dirección departamental de Guatemala del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no se encuentra debidamente capacitado para ejecutar de manera adecuada, imparcial y objetiva, el procedimiento sancionatorio, ni para afrontar las eventuales impugnaciones de los procesos en sede judicial.

Las controversias surgidas en la aplicación del proceso sancionatorio laboral de forma correcta, puede dar como resultado una situación de aprovechamiento por parte de los entes y personas fiscalizados, y de la consiguiente impunidad e irrespeto de normas laborales, por no existir certeza de la aplicación real del castigo o sanción contemplada en la legislación.

Si bien en principio las disposiciones legales fueron fortalecidas y robustecidas a través de las reformas al Código de Trabajo, contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, en la práctica, y de conformidad con la información recopilada a través de los instrumentos de investigación, se pudo establecer que existe una nula aplicación de sanciones por faltas laborales, lo que denota que el personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Guatemala del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no estaba preparado ni capacitado para la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo.

La hipótesis que se trabajó fue la falta de cumplimiento del decreto 7-2017 reformas al código de trabajo, en las infracciones y sanciones realizadas por los trabajadores y patronos en Guatemala.



La tesis se desarrolló en cuatro capítulos. En el primero, se describen los principios ideológicos del derecho de trabajo; en el segundo, los aspectos de la relación laboral; en el tercero, se describen los antecedentes históricos de la inspección general de trabajo; en el cuarto se detalló, la restitución sancionatoria en la inspección general de trabajo a través del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala. La técnica utilizada fue la documental y los métodos investigativos fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. Principios ideológicos del derecho de trabajo

La legislación laboral en el país se inspira en fundamentos sociales básicos, a los cuales se les conoce como principios o características que informan al derecho del trabajo y no son más que el conjunto de fundamentos que han de imperar en las relaciones laborales que se establezcan en el país y que son objeto del derecho del trabajo en sí. La fijación de estos principios lleva, necesariamente, a un terreno ambiguo, esto es, a un terreno en el que las circunstancias de cada legislación laboral, las condiciones de los diferentes países en que se dictan las normas de trabajo.

1.1. Antecedentes de los principios del derecho de trabajo

El derecho de trabajo como creación del hombre ha sido formulado con un fin específico; que es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio, para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente los sujetos involucrados. Durante la administración del doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 11 de marzo de 1945, la asamblea nacional constituyente emite una nueva Constitución.



Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala.

Desde que obtuvo su independencia política, la cual siguiendo el ejemplo de la constitución mexicana de 1917, incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada.

1.2. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

El derecho laboral fue formulado con un fin específico, es decir, mantener la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores; pero para lograr ese fin, el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Para establecer los derechos del trabajo es necesario tener en cuenta que, el principio del derecho de trabajo es importante, por lo anterior es necesario mencionar los principios del derecho de trabajo, ya que son ellos los pilares de dicha relación laboral, los que a continuación se describen:



1.2.1. Principio de tutelaridad

Este principio indica que el derecho de trabajo, es tutelar de los trabajadores, lo cual se ve manifestado a través de las normas que se encuentran regulando las vicisitudes en la relación laboral, y esa tutelaridad, también se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales en esta materia, partiendo de los conceptos constitucionales en donde se establece el derecho de trabajo, como un derecho social y humano.

Se puede establecer que en el Artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala expresa lo siguiente: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Cuando están los conflictos laborales, se toma en cuenta que es difícil, es por eso que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". Se puede establecer que este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo al cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.



La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que dice: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Así también, el Artículo 17 del mismo cuerpo legal dice: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. El interés de los trabajadores, es primordialmente se cuida y protege.

El Artículo 28, relativo a los contratos de trabajo expresa lo siguiente: “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 al Departamento Administrativo 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”.

En cuanto a la prueba, el Artículo 30 del Código de Trabajo señala que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de



este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Como se observa, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Este principio se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”. En conclusión, mediante este principio, la ley le otorga una protección jurídica con carácter de preferente a los trabajadores, puesto que como sabemos, constituyen la parte más desposeída de la relación obrero patronal.



1.2.2. Las Normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables

El cuarto considerando del Código de Trabajo en el inciso b, indica que: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo".

Cuando indica este principio que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, lo ve patentizado en sus normas, y del sentido en cuanto a su interpretación, tal el caso sobre lo que debe hacer el juzgador y que sea favorable al trabajador, es decir, lograr la aplicación de las normas contenidas en leyes laborales.

Al describir la característica de Irrenunciabilidad, se tomará en cuenta el artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, relativo a la función interpretadora de dichos principios, que dice: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *Ipsa Jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo.



Es de esa manera que cuando se habla de un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

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, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de Guatemala al establecer que: “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

Por lo que es importante establecer la importancia y el cumplimiento de estas normas para garantizar los derechos de los trabajadores frente al patrono y la relación de trabajo.

1.2.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El Código de Trabajo respecto a este principio indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las

prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El señala que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”.¹

El autor menciona que “Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”.² El derecho del trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 98

² De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 99



a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo.

Se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución de la República de Guatemala, en las leyes y en las normas que le sean supletorias. De lo anterior deduzco que el principio de Imperatividad implica, por una parte, un límite a la libertad de contratación; y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

1.2.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

El Código de Trabajo establece respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles”.

Realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetiva: porque su tendencia es la de



resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas, el Artículo 19 del Código de Trabajo tenemos un caso que nos demuestra claramente la vigencia del principio ya relacionado, el mencionado Artículo dice lo siguiente:

“Para que un contrato de trabajo individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo”, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo mencionado, cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo que es un hecho que nuestra ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores. Debiendo estar sujetas las condiciones de trabajadores frente a la realidad de la relación laboral.

El autor dice que “Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, si no que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que esta determina aquella protección, aunque el contrato fuere nulo o no existiera, además en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos



formales”.³ Es decir, no basta con el contrato individual de trabajo para cumplir con las prestaciones y derechos inherentes que tiene todos los trabajadores, regulados en el código de trabajo y en la Constitución Política de Guatemala.

1.2.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen.

En cuanto a este principio no cabe duda que el derecho al trabajo constituye una rama del derecho público. Lo anterior, indica que el mismo debe estar tutelado y garantizado por el Estado y constituye un interés general, debido a que para que una sociedad logre el progreso a través del trabajo, necesita establecer condiciones aceptables, humanitarias y dentro de un plano de igualdad entre las partes que integran la relación o la prestación de trabajo.

A parte de ello, el derecho de trabajo, interesa a todos en general y preceptúa que, por esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, cuando establece: “Derechos inherentes a la persona

³ Plá Rodríguez, Américo. **Los Principios del derecho del trabajo**. Pág. 245



humana". Estos sus derechos de todos los trabajadores, son propios y deben de ser protegidos.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Como lo establece el citado artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza. Si bien es cierto una corriente manifiesta, que el derecho laboral es un derecho social por la problemática social que existe perteneciente ente los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores.

Esta concepción nació en el momento de auge de la corriente socialista que pretendía velar precisamente por los derechos sociales. La evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica por lo que no es una nueva concepción del derecho. Lo que constituye que existe una relación con los trabajadores y las diversas instituciones que garantizan los derechos de los trabajadores como lo es la inspección general de trabajo, o bien el ministerio de trabajo, igualmente incluyendo los órganos jurisdiccionales que conocen las diversas demandas laborales de los trabajadores.

1.2.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo que es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la



dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Para el autor señala que el derecho de trabajo: “Es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.⁴ Siendo importante garantizar los derechos de los trabajadores, a medida de compensar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador, por lo que se crea dicho principio protector del trabajador.

1.3. Principios doctrinarios del derecho de trabajo

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera

⁴ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 76



muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El trabajo es un derecho y deber sociales.

1.3.1. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República en su Artículo 106 establece: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo. El cuarto considerando del Código de Trabajo, indica que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras irrenunciables para el trabajador y que están concebidas para desarrollarse en forma dinámica.

El autor indica que "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables a no ser ésta renuncia contra el interés o al orden público en perjuicio de terceros. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley concede se dan las dos circunstancias que hacen imposibles la renuncia. Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Ya que sería casi siempre en daño a terceros



de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría por lo demás, a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.⁵

Es de hacer notar que la irrenunciabilidad de los derechos y garantías mínimas que establece el derecho del trabajo, permite que no se vulneren los mismos, tanto para el trabajador de que se trate como de los demás trabajadores, pues la renuncia de un trabajador de sus derechos laborales redundaría en perjuicio de toda la clase obrera.

1.3.2. Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.

Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

Se puede establecer, que el derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cít.** Pág. 245

mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "...un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Este derecho siempre está cambiando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

1.3.3. Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa; es decir, que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador; es decir, que, aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral,



dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. En forma coercitiva debe aplicarse el derecho de trabajo para que el mismo pueda cumplir con su cometido, ello significa que debe intervenir de manera coercible dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se determina un campo de actuación de la voluntad de las partes, pero obligatoriamente se imponen limitaciones, de manera independiente a los acuerdos contractuales.

1.3.4. Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

El derecho de trabajo se encuentra encaminado al sector de la población que no cuenta con niveles elevados de preparación y educación. El mismo se materializa con mayor importancia dentro del derecho procesal de trabajo, en donde el mismo argumenta de manera constante su vocación no formalista.

1.3.5. Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo



subordinado. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

1.3.6. Principio conciliatorio

Los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, y a lo largo del Código encontramos este principio: como en el Artículo 17 establece que en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

1.3.7. Principio de estabilidad

Es el resultado de todas las luchas gestadas por la clase trabajadora a través de los años; el fin primordial por el que se ha establecido es la obtención de la continuidad en el trabajo, un trabajo estable y seguro, garantiza el bienestar; al contrario, un trabajo



temporal e inseguro, genera una serie de problemas socio económicos para los trabajadores y sus familias.





CAPÍTULO II

2. Aspectos de la relación laboral

Es importante señalar lo que comprende la relación de trabajo, siendo una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, código de trabajo y los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias

2.1. Concepto

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su



naturaleza. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral. Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es que, en el derecho del trabajo, al contrario del derecho civil y mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para éste y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de éste, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene Nulo ipso jure. Siendo importante garantizar la relación laboral de los trabajadores para que se les dé, el cumplimiento de las garantías mínimas que regula el código de trabajo.

2.2. Definición

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". El tratadista guatemalteco, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a



la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".⁶ De lo establecido por la definición del autor consideramos importantes ciertos elementos, que se deben de tomar en cuenta en la relación de trabajo.

- Tiene carácter económico.
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente *intuitu personae*.
- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.
- Existe una retribución.
- La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, por lo que la revista del ministerio de trabajo da una definición adecuada al respecto diciendo: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a

⁶ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**. Pág. 8



cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador ".⁷ Por lo que es un vínculo que une a ambas partes y quedan sujetos a una relación de trabajo a través del contrato que es ley entre las partes.

2.3. Características de la relación laboral

Dentro de las características de la relación laboral se encuentran:

2.3.1. Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

2.3.2. Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las

⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista de trabajo**. Pág. 39



dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. Ya que ambos están obligados a cumplir con lo que establecieron en el contrato de prestar un servicio y de pagar por el servicio prestado.

2.3.3. Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuitu personae*.

2.3.4. Principal

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual, ya que subiste por sí mismo y no por la existencia de otro contrato, una de las particularidades importantes de esta forma de contratación.

2.4. Regulación legal

En el Código de Trabajo, en el Artículo 18 encontramos la siguiente definición: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, 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 esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...".



2.5. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos. En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio. El autor Luis Fernández Molina menciona que la capacidad de goce: "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".⁸ Es decir, que la capacidad de ejercicio es llamada también de Derecho. Es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. De igual manera el autor Luis Fernández Molina menciona que "Es la facultad de cumplir por sí

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 90

mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos".⁹ La relación de trabajo surge a través de la celebración del contrato individual de trabajo, por lo que en el capítulo IV, desarrollaremos y ampliaremos más el contenido de este tema.

2.6. Definición del contrato individual de trabajo

La mayoría de los autores define el derecho laboral o de trabajo como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, razón por la cual la definición de este contrato presenta cierta importancia doctrinaria, como la tiene también práctica; por cuanto tal concepto "sirve a menudo para calificar algunas situaciones complejas y oscuras, y principalmente a efectos de delimitar el campo de aplicación de algunas leyes laborales que se refieren a tal contrato, sin preocuparse de definirlo".¹⁰

Pocos contratos han merecido en verdad tantas y tan antagónicas definiciones como el de trabajo, la causa de las divergencias procede precisamente de las distintas concepciones en torno a su naturaleza jurídica y a los factores de carácter social y económico que han ejercido notable influencia.

Recordemos que en el contrato individual de trabajo obedece a circunstancias subjetivas y objetivas del momento, en las primeras el trabajador ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo necesidades económicas y procura un trabajo que satisfaga esos requerimientos primarios; busca la ocupación pensando en su seguridad,

⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 92

¹⁰ Deveali Mario, **Lineamientos del derecho del trabajo.** Pág. 21



en obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos primarios y lograr una eventual superación. El patrón ha medido sus posibilidades económicas, la necesidad de recibir los servicios, el cumplimiento a las normas legales.

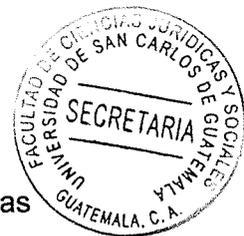
En los segundos se imponen, independientes de la voluntad de las partes, las condiciones que determinan la existencia de la prestación de servicios, no quedan al arbitrio de las partes ni a la naturaleza de la relación, ni la determinación de patrón y trabajador, ni la clase de servicios de las causas de terminación, de rescisión, y menos aún, los aspectos concretos de salario, jornada, vacaciones, y otros.

2.7. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Al estudiar la naturaleza jurídica del derecho laboral, adelantamos que los caracteres del contrato de trabajo lo sitúan dentro del derecho privado, naturaleza que surge patente de la posición personal ocupada por los contratantes, del vínculo que los liga y de las obligaciones y derechos derivados de su relación jurídica. Otra opinión influyente sobre buena parte de la doctrina, no coincide con la anterior apreciación; se considera con carácter particular del contrato de trabajo que el mismo.

El autor De Litala menciona "aun cuando participe de modo predominante del derecho privado, está sujeto a numerosísimas limitaciones, debidas a razones de orden público por lo que participa también del derecho público".¹¹

¹¹ De Litala, **El contrato de trabajo**, Pág. 12



Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en lo referente a las ramas tradicionales del derecho, basta tener en cuenta que por constituir contrato privado como normas, obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento manifestado, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, no deja de ser un contrato de derecho privado. Las razones de orden público no crean figuras jurídicas de derecho público; así el matrimonio y la adopción siguen catalogados a las instituciones de derecho privado, por más que sean importantes y muy numerosas las restricciones impuestas a la libertad contractual, tanto en uno como en otro contrato.

Por razón del sujeto y por la calificación del objeto, sin consideración a la regulación jurídica, el contrato es de derecho privado. Es por ello que el contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, ya que existe una relación entre las partes, mientras el convenio colectivo de condiciones de trabajo integra una reglamentación más propia del derecho público. Esos convenios determinan el contenido de los contratos individuales y colectivos de trabajo; pero no modifican su naturaleza jurídica por ser esta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados de las partes.

2.8. El contrato de trabajo como contrato autónomo

Dada la imposibilidad de encuadrar, técnicamente el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el derecho civil, se considera que aquel posee existencia por ser, sui géneris incluido en la categoría contractual si se le mira respecto al obrero;



y si se considera en relación con el patrono. El contrato de trabajo integra una figura propia autónoma, que no es similar a las clásicas figuras contractuales del derecho civil.

Sin embargo, resulta acertada para quienes se pliegan a la teoría de la relación de trabajo; pues al rechazar la concepción contractualista, el contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma; porque sus requisitos esenciales de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contratos. Las clásicas figuras contractuales del derecho civil no contienen requisitos esenciales tan peculiares como los exigidos en el contrato de trabajo. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos del derecho civil.

En todos estos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes: en el que se está examinando los principios varían, no impera en absoluto la libre voluntad del individuo. El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales. Trata de constituirse automáticamente, rigiéndose por principios exclusivos, propios. En conclusión, puedo decir que el contrato de trabajo nacido, tal como hoy lo concebimos, de distintos ideales sociales y jurídicos, encuadra una nueva figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales.

El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico muscular o intelectual, representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato. La trayectoria seguida por el contrato de trabajo no lo emancipa en absoluto del contrato tipo de



derecho civil, pero sí de los contratos por él regidos, inspirado en la nueva concepción social del trabajo, ha ido estructurándose hasta adquirir independencia de mayoría de edad, lograda precisamente por sus normas privativas. En el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala expresa:

"Artículo 14. El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo segundo. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados".



CAPÍTULO III

3. Antecedentes históricos de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una institución que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es un órgano especializado relacionado con el derecho laboral y el trabajo per se, que se creó para vigilar el cumplimiento y funcionamiento de las leyes laborales dentro del territorio nacional; otorgándole la facultad de imponer sanciones o multas a las empresas, instituciones, patronos, organizaciones sindicales, entre otros, en los casos en que se haya violentado algún derecho, alguna norma, convenio, reglamento, etc., del trabajador.

Como antecedente de la Inspección General de Trabajo, uno de los primeros antecedentes en relación al tema, fue la ley para satisfacer las necesidades laborales, emitida el 22 de junio de 1802, que fue creada con la finalidad de “proteger la salud física y moral de los aprendices y obreros, habiéndose instituido la categoría de inspector de trabajo”.¹²

En la ley para satisfacer las necesidades laborales, se nombra por primera vez al inspector de trabajo como un sujeto que se encargará de proteger la salud de los trabajadores; además tenía como objetivo, velar porque las personas tuvieran cubiertas las condiciones mínimas en el lugar que desarrolla determinada actividad. Cabe mencionar que dicha ley se delegó a otras instituciones para su cumplimiento, las

¹² Marroquín, Diego. *Antecedentes históricos de la Inspección general de trabajo*. Pág. 34



cuales no tuvieron la capacidad de poder cumplir con su contenido; por lo que se modificó, quedando dicha vigilancia a cargo de funcionarios de alto rango, que tenían la capacidad dentro de sus funciones de actuar de forma coercitiva, para que las leyes laborales se cumplieran a cabalidad.

Años más tarde, específicamente "...en el año de 1833, se crea la ley Althorp, la cual es el antecedente histórico y legal en cuanto al tema de la regulación de las funciones de los inspectores de trabajo, dicha labor de inspectoría se llevaba a cabo por los maestros, párrocos, jueces...";¹³ debido a que estos cargos dirigen a otras personas y pueden entre sus funciones proteger la justicia, sin embargo tampoco se avanzó mucho con dicha ley.

Luego en Alemania, en el año de 1869, promulgan el código industrial, por medio del cual establecían funciones para los inspectores, para que la seguridad e higiene se pudiera desarrollar correctamente, además de velar por el cumplimiento de todas las leyes laborales emitidas. Otro avance, se da en el año de 1874, al crear el primer servicio de inspección de trabajo, en donde se eligen funcionarios para que protejan el cumplimiento de las leyes sociales de la época, sin embargo, dichos funcionarios tuvieron que luchar para conseguir fondos económicos.

En el año de 1892, en Francia, se estructuró oficialmente una ley para la inspección de trabajo, en donde se establecía que el Estado francés, era quien debía pagar todos los gastos que se produjeran en la aplicación de la normativa, ya que era deber del Estado

¹³ Marroquín, Diego. **Ob. Cit.** Pág. 36



la protección de todos los habitantes del país. Según los antecedentes históricos “la inspección de trabajo es el resultado de las políticas de protección surgidas como consecuencia de los excesos de la revolución industrial a fines del siglo XVIII y parte del XIX. Esta institución se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, teniendo “...su comienzo en Gran Bretaña, que es en donde se inició la industrialización y en donde se plantearon los primeros problemas y se hizo necesario concebir las primeras soluciones prácticas adecuadas...”.¹⁴

Dicho en otras palabras, la institución de trabajo surge a través de la revolución industrial, en Gran Bretaña, entre el siglo XVIII y XIX. La cual se origina luego del análisis de diversas dificultades y abusos que se vivieron en la época por parte de los patronos hacia los trabajadores, y al observar el esquema de la realidad que se vivía en Europa, es por ello que se concretizó, una solución, que protegía a la parte débil de la relación laboral, surgiendo de ello la inspección general de trabajo.

Otro antecedente importante para la Inspección General de Trabajo, y para todo el derecho laboral en general, es la terminación de la primera guerra mundial, ya que, a partir de ese momento, se iniciaron una serie de negociaciones para conseguir la paz, por el bien de todos los Estados, dando como resultado la sociedad de naciones; organización que creó en el año de 1919 la Organización Internacional del Trabajo OIT.

El Tratado de Versalles, se consideró un tratado de paz, en donde se encontraban involucrados más de 50 países, el cual entró en vigencia el 10 de enero de 1920; su

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 39



importancia radica, en que incluyo a la Inspección del Trabajo, dentro de los nueve principios que inspiraron el tratado, estableciendo de esta manera, la existencia de dicho órgano, que debería de crearse en todos los Estados, con el objetivo de que velar por el cumplimiento de las leyes laborales.

3.1. Definición de Inspección General de Trabajo

Como se puede exponer sobre la Inspección de Trabajo, se puede indicar que según el Diccionario en Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales es “un órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella”.¹⁵

Según Manuel Ossorio, la inspección general de trabajo, es un órgano de carácter administrativo; que tiene como finalidad, velar, proteger y hacer cumplir la legislación vigente en el país, así como dictaminar si se han cometido infracciones en contra de dicha legislación; también tiene el poder de imponer las sanciones que considere pertinentes a los sujetos que han incumplido con la ley y sus acuerdos o convenios.

Mientras que, para Guillermo Cabanellas la Inspección de Trabajo es definida como “un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de

¹⁵ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 65



las partes y ajustadas al interés público de la producción y el equilibrio social”.¹⁶ Como un servicio social esta establecida.

El jurista encasilla a la inspección general de trabajo, como un servicio de carácter administrativo, que pretende velar por el justo cumplimiento de las leyes nacionales como internacionales; además de proteger los aspectos de la seguridad, la higiene, el cumplimiento de los deberes y derechos de las partes, para dar como resultado un equilibrio para toda la sociedad. Trueba Urbina señala en relación a la Inspección de Trabajo que es “la institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo...”.¹⁷ Es una institución que tiene como objetivo fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, para que todas ellas se cumplan de la mejor manera posible, en beneficio de la clase trabajadora.

A través del Código de Trabajo, en el Artículo 278, se puede observar el objetivo de la Inspección General de Trabajo en Guatemala, en donde se establece que “por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...”. En Guatemala, la Inspección General de Trabajo, está conformada en cuanto a su elemento subjetivo y personal por inspectores y trabajadores sociales; quienes deben de mediar por una correcta relación entre empleadores y trabajadores, así como de la participación de todas las instituciones

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 98

¹⁷ Quinana Santos, Carlos Humberto. **Inspección general de trabajo**. Pág. 34



creadas para su funcionamiento; asimismo, se incluye el cumplimiento eficaz de las leyes laborales nacionales como internacionales, asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social; y la imposición de multas correspondientes.

La Inspección General de Trabajo, es la institución gubernamental que ejerce la función administrativa laboral en Guatemala, consistiendo su objeto en velar por el cumplimiento de las leyes laborales, así como de ser un órgano de consultas y de conciliación de los problemas laborales, haciendo énfasis en aquellos trabajadores, que pertenecen a los grupos vulnerables, como los menores de edad, discapacitados y mujeres en embarazo, entre otros.

3.2. Principios rectores de la inspección de trabajo

El cumplimiento de los objetivos de las labores que cotidianamente realiza la Inspección General de Trabajo debe ir orientados y dirigidos por los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad:** Establece que el actuar de los Inspectores en el ejercicio de sus funciones debe de regirse por criterios de resguardo y protección de la información que se divulga en el ámbito de su actuar, es decir que durante el ejercicio de su cargo debe guardar la confidencialidad de la información que se conozca dentro de sus actuaciones, y nunca utilizar para su provecho individual los datos que conozca en el desarrollo de su función profesional.
- b) **Ecuanimidad:** Se refiere a que durante el ejercicio sus funciones los inspectores de

trabajo deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada quien tenga lo que le corresponda según el derecho.

- c) **Honestidad:** Mediante el cual se establece que los Inspectores deben guardar y mantener decencia y moderación en el ejercicio de su cargo, buscando como objetivo el bien común a través del correcto cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, siendo uno de los principios éticos más importantes, ya que el desarrollo de sus funciones debe de cumplir con la ética protocolar de la honestidad.
- d) **Imparcialidad:** La directriz del presente principio se refiere a que los Inspectores dentro del desarrollo de sus facultades no deben dejarse influenciar por ningún tipo de cualidades o características o propuestas de las partes, para ejercer así su función libremente, sin ningún tipo de obstrucción.
- e) **Neutralidad:** Se refiere a que en los casos o situaciones que pueda tener un conflicto de interés el inspector, deberá abstenerse de participar y ejercer sus funciones, ya que puede emitir opinión en beneficio de alguna de las partes, que pueda perjudicar al otro sujeto vulnerando así el derecho de defensa de las personas.
- f) **Objetividad** ".En el ejercicio de sus funciones los inspectores deben actuar libre de prejuicios, tratando a las personas, sean individuales o jurídicas, conforme a derecho y con respeto".¹⁸ Por lo que deben de basar su actuar con total imparcialidad y objetividad en cada uno de los casos que conozcan y su desarrollo laboral debe ser con total profesionalismo.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 38



3.3. Funciones de la inspección general de trabajo

El fundamento legal de las funciones de la Inspección General de Trabajo dentro del cuerpo normativo nacional, se encuentra en los artículos 278 al 282 del Código de trabajo, siendo importante conocer las funciones en que se basa el funcionamiento de la inspección general de trabajo, ya que se debe de conocer los derechos y obligaciones de dicha institución para lo cual dichas funciones se pueden enmarcar en los siguientes cuatro ámbitos:

a) Fiscalizador / Visitaduría

Esta función se refiere a catalogar a dicha institución como un ente de vigilancia y control del cumplimiento, respeto y seguimiento de los distintos cuerpos normativo nacionales e internacionales que regulen y desarrollen preceptos del derecho laboral. Es decir que es el ente llamado a verificar el respeto y cumplimiento de las normas laborales, en especial aquella básicas y necesarias para el desarrollo óptimo del trabajo y protección de la parte tutelar del derecho del trabajo que es el trabajador. Por lo cual a través de dicha función se refuerza la esencia de la tutelaridad de las normas laborales hacia el trabajador al instituir a este ente con dicha función, ya que crea una nueva garantía para velar por el respeto y objeto del derecho laboral en Guatemala.

Aunque siempre la premisa principal de la fiscalización es dirigida hacia el respeto y cumplimiento de los derechos del trabajador, también se tiene que entender que la aplicación, respeto y cumplimiento de las normas laborales no solo es por parte del



patrono hacia los trabajadores, sino que también se debe de verificar el cumplimiento de las normas laborales por partes de los trabajadores y entes colectivos regulados por el derecho laboral. En el mismo código de trabajo en el artículo 278 se regula que los respetos a las normas laborales se deben de dar por parte de: a) Los patronos, b) Trabajadores, c) Organizaciones sindicales.

En la practica la función de fiscalización de la Inspección General de Trabajo se desarrolla a través de la "sección de visitaduría, está se encuentra conformada por un conjunto de inspectores de trabajo, que son las personas encargadas de realizar las visitas a instituciones, empresas, oficinas, entre otros, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social". Dicha sección, tiene como funciones, velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social; así como promover la eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral.

b) Conciliador

El objetivo de la presente función es lograr establecer acuerdos resolutivos en los conflictos que pueden existir entre los sujetos de una relación laboral.

El Código de Trabajo regula que los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales están facultados para que a través de acuerdos directos y conciliaciones puedan resolver los conflictos que surjan entre las Partes de una relación laboral, dichos acuerdos quedarán plasmados y tendrán la calidad de títulos ejecutivos, resguardando



de esta forma la seguridad jurídica de las partes, con lo cual se logra desjudicializar los conflictos laborales y establecer una solución por la vía administrativa, resolviendo de esta forma un conflicto laboral de forma eficaz y eficiente.

En esta función se enmarca el principio de poco formalista del derecho laboral, al no obligar a las partes a que en estas instancias administrativas comparezcan o intervengan abogados para su asesoramiento o dirección, aunque es permitido si la parte lo desea.

En la práctica dicha función se realiza por medio de la sección de conciliación de la Inspección de Trabajo, la cual se encarga de atender y dar seguimiento a todos los asuntos relacionados con las demandas administrativas laborales, que presentan los trabajadores, por alguna inconformidad o violación de algún derecho; tiene como objetivo, solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o fiscalización de contrato.

c) Asesor

La Inspección General de Trabajo conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo tiene la función de aportar asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y Previsión social por medio de la resolución de consultas presentadas por las dependencias, así como también tiene la función de asesorar a las partes laborales en situación de conflicto, para mejorar las condiciones dentro y fuera del trabajo; dicha función se puede observar en el Artículo 279 del Código en mención.



d) Procesal

Esta función refiere que los inspectores están facultados para participar en todo conflicto tanto individual como colectivo de carácter jurídico en los cuales estén involucrados los siguientes trabajadores:

- a. Trabajadores menores de edad
- b. Trabajadores que al terminar la relación no se les hubiera realizado el pago de:
 - a) indemnización; b) prestaciones; c) Salarios caídos.
- c. La maternidad de las trabajadoras.

Aunado a lo anterior se constituye también como función procesal de los inspectores de trabajo la aplicación de sanciones laborales administrativa por infracciones de las normas de trabajo, dicha función adquiere más importancia desde la reformas al Código de Trabajo por medio del decreto número 07-2017, mediante la cual se restablece la función de sanción directa realizada por la Inspección General de Trabajo a los infractores de la norma laboral, y ya no a través de proceso judicial por la vía de los incidentes, como se realizaba anteriormente.

3.4. El inspector general de trabajo

El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial para las funciones de inspección de asuntos laborales, y es responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que se le asignan en el artículo 278 del



Código de Trabajo (Decreto ley1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

También, es necesario indicar que desde la perspectiva internacional, la Organización Internacional de Trabajo, define al Inspector de Trabajo, como un agente encargado de la supervisión, asesoría y ejecución de leyes de trabajo y previsión social, cuya misión se enfoca en la mejora y en el desarrollo integral de las condiciones de la ejecución del trabajo.

El inspector de trabajo puede ser definido como el servidor público que tiene a su cargo el mandado legal de la verificación y fiscalización del correcto acatamiento de la normativa laboral, contenida en normas internas e internacionales, para lo cual se encuentra investido de fe pública para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, y de facultades y obligaciones dirigidas a la inspección, conciliación y asesoría legal en el ámbito del derecho laboral.

3.5. Funciones y obligaciones del inspector general de trabajo

Se pueden determinar diversas funciones y obligaciones del inspector general de trabajo, para lo cual se pueden establecer los siguientes

- a) Realizar verificaciones laborales administrativa en los centros de trabajo.
- b) Revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- c) Prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes



laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.

- d) Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- e) Participar como representante mediador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- f) Asesorar técnicamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y evacuar consultas sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- g) Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios o tratados internacionales en materia laboral.
- h) Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.

Dentro de las obligaciones y facultades de los Inspectores de Trabajo se encuentran contenidas en el artículo 6 del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la reforma al Artículo 281 del Código de Trabajo, las cuales se desarrollan a continuación:

- a) Visitar todo lugar de trabajo sujeto a inspección y ejercer sus funciones en el tiempo que se necesite, siempre con apego a las normas de trabajo y durante jornadas de trabajo.
- b) Acompañarse durante sus visitas por a) peritos especiales en alguna materia



específica; b) Policía Nacional Civil en caso de obstrucción; Así también solicitar autorización al Organismo Judicial en casos que se justifique.

- c) Realizar cualquier tipo de diligencia necesaria para verificar y comprobar el cumplimiento de las normas laborales, dichas diligencias se refieren a:
- a. El requerimiento de información tanto al responsable, como al personal del lugar de trabajo, solo o ante algún testigo, siempre identificándolo conforme a derecho. Las entrevistas que se realicen a los trabajadores deben ser confidenciales y sin presencia de la parte patronal.
 - b. Durante sus visitas exigir presencia del empleador o de sus representantes o encargados de los trabajadores y de cualquier sujeto que considere necesario.
 - c. Examinar las instalaciones del centro de trabajo, así también como de los documentos físicos y electrónicos relevantes para la verificación del cumplimiento de las normas laborales.
 - d. Realizar cualquier medio científico de prueba para recabar información sobre la actividad laboral.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.
- e) Elaboración de acta que documenta infracción por obstrucción de la labor de inspección.



- f) Luego de terminada la diligencia si lo considera necesario puede establecer cualquiera de las siguientes medidas:
- a. Implementación de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, de no cumplirse en el plazo fijado tendrán como efecto la imposición de sanciones.
 - b. Requerir al empleador la realización de modificaciones que sean necesarias en las instalaciones para garantizar el cumplimiento de las normas mínimas sobre salud y seguridad ocupacional.
 - c. Iniciar procesos sancionatorios por incumpliendo u obstrucción de inspección.
 - d. Detener inmediatamente trabajos o tareas que conlleven riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
 - e. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.
- g) Los delegados departamentales y los inspectores de trabajo están sujetos a responsabilidades penales, civiles y administrativas por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que ocasionen.
- h) Citar en sus oficinas a empleadores y trabajadores para el cumplimiento de sus funciones. Las citaciones son de carácter obligatorio y su inasistencia constituye infracción a las leyes de trabajo, siendo su efecto la aplicación de sanciones administrativas laborales.





CAPÍTULO IV

4. Restitución sancionatoria en la inspección general de trabajo a través del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala

De conformidad con el memorando técnico diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en Guatemala de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); se encontraron deficiencias en la forma que desarrolla su trabajo la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en aspectos técnicos, jurídicos y administrativos. Las deficiencias demarcaron entre otras cosas, la imposibilidad material de aplicar sanciones a los empleadores, trabajadores y sindicatos por incumplimiento a las leyes laborales y de previsión social.

En el año dos mil uno el Congreso de la República de Guatemala, aprobó los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, que restituía el poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el fortalecimiento los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Estos como parte de reformas fundamentales y estructurales al Código de Trabajo.

Dichas reformas fueron el resultado de la presión de organizaciones internacional y de las organizaciones sindicales para que el Congreso de la República de Guatemala, aprobara los decretos antes indicados. La consecuencia de no aprobar las reformas tendría un efecto negativo para Guatemala, en su economía y en las exportaciones, ya



que sería retirado del Sistema General de Preferencia (SGP) el cual beneficiaba a los países de Centroamérica con respecto de su homólogo los Estados Unidos de América. Con dicha aprobación se mantuvo al país dentro de este régimen especial.

Sin embargo, a finales del año dos mil uno, los empleadores organizados, no satisfechos con dicha reforma que devolvía el poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo accionaron mediante inconstitucionalidad parcial ante la Corte de Constitucionalidad contra los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, que contenían reformas al Código de Trabajo.

La Corte de Constitucionalidad otorgo amparo provisional, por lo que quedaron en suspenso dichos Decretos, provocando que los Inspectores de Trabajo no pudieran sancionar; generando un descontento en el sector laboral sindical y en las organizaciones internacionales y especialmente del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Por lo que los inspectores de trabajo iniciaron a judicializar los expedientes que contenían las actas de infracciones a las leyes laborales y de previsión social, remitiendo los expedientes a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de toda la República, esto en cumplimiento de lo preceptuado en los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo. Al respecto el convenio 81 de la OIT preceptúa: "Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las



mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial.

Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas” en este sentido los Inspectores de Trabajo no limitaron su actuación, dando cumplimiento a una norma internacional de la cual Guatemala es parte, teniendo categoría de derechos humanos por ser proveniente de un organismo especializado de las Naciones Unidas.

De manera que la ley guatemalteca establece en la Corte de Constitucionalidad, resolvió en definitiva el 15 de noviembre de 2014 los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001; emitiendo sentencia y declarando inconstitucional parcialmente algunos preceptos normativos de los Artículos 271, 272, 276, 278, 281 426, 427 y 428 del Código de Trabajo.

La inconstitucionalidad parcial dejó sin efectos algunos conceptos y párrafos de los artículos que daban facultad de sancionar a los Inspectores de Trabajo contenidos en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, la sentencia anula el poder sancionatorio de la Inspección General de Trabajo para imponer multas por infracciones a las leyes laborales.

Cabe destacar que de esa manera se encuentra establecida en esa sentencia, los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad aconsejan que las denuncias o las



infracciones detectadas por los Inspectores de Trabajo a las normas laborales y de previsión Social, se ventilen por la vía incidental (procedimiento accesorio contenido en la Ley del Organismo Judicial).

Al respecto de los incidentes, el Artículo 135 del Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala que contiene, la Ley del Organismo Judicial regula: "Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe".

Se evidencia al tenor de la norma ante citada y de la sentencia objeto de análisis, que al ordenar que se ventile por la vía de los incidentes, el procedimiento se vuelve más difícil y engorroso para los Inspectores de Trabajo. Para superar las limitaciones impuestas a la Inspección General de Trabajo, el Congreso de la República de Guatemala, aprueba el 16 de marzo de 2017 mediante el Decreto número 5198-2017, reformas sustanciales y fundamentales al Código de Trabajo, especialmente dirigidas a reconducir el poder sancionatorio de la Inspección General de Trabajo, instituyendo procedimientos administrativos y judiciales.

En atención a que los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala, establecen que la legislación nacional deberá implementar que la inspección de trabajo tenga capacidad de establecer sanciones ante



el incumplimiento de las normas laborales. Por lo cual el Congreso de la República de Guatemala consideró la implementación de la aplicación de manera efectiva de sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales, por medio de la Inspección de trabajo.

Asimismo, los legisladores identificaron la necesidad de establecer un sistema de aplicación de sanciones a cargo de la Inspección General de Trabajo, que contribuya a generar una cultura de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo en materia de relaciones y condiciones laborales y de empleo, así como de salud y seguridad ocupacional a nivel nacional. Los dignatarios resaltaron que las atribuciones ejercidas por los Inspectores de Trabajo deben desarrollarse bajo los principios de ética profesional, contenidos en el Código de Ética de la Inspección General de Trabajo.

El ejercicio de la función pública ejercido por los inspectores de trabajo debe apostar por la transparencia y probidad, esto coadyuvará a generar confianza en los sujetos de las relaciones laborales, a su vez el sistema de inspección del trabajo deberá fundamentarse en criterios unificados y equitativos de aplicación de sanciones, debidamente respaldados en las normas aplicables vigentes en Guatemala, evitando la discrecionalidad en la aplicación de sanciones. En este sentido las nuevas instituciones y procedimientos del derecho laboral guatemalteco que instituye el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, devuelven el poder sancionatorio a los Inspectores de Trabajo y a los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo a nivel nacional.



El seis de abril de 2017, se publica en el diario de Centro América el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual contiene las reformas al Código de Trabajo, fijando un plazo de 60 días para el inicio su vigencia, es así como el seis de junio de 2017 las reformas entraron en vigor, modificando así artículos del Código de Trabajo, reforma que tuvo entre sus efectos el modificar algunas de las funciones de los Inspectores de Trabajo y el establecimiento de un procedimiento sancionatorio de ejecución y contencioso administrativo laboral; a la vez creo un registro de faltas laborales y de previsión social.

4.1. Sanción administrativa laboral

Se puede indicar que según el tratadista la sanción administrativa es: “la medida que impone el Poder Ejecutivo o alguna de las autoridades de este orden, por infracción de disposiciones imperativas o abstención ante deberes positivos. Por lo general se reduce a multas, cuantiosas en ocasiones, como las represivas del contrabando y la especulación...”.¹⁹

La sanción impuesta por la administración pública, se entiende como “la pena que impone la administración pública a la persona posteriormente de probar mediante el debido proceso administrativo y judicial, que es responsable de una conducta activa o pasiva, violatoria de las disposiciones legales o reglamentarias de policía administrativa, que puede ser impugnada por el sancionado por medio de recursos administrativos y que una vez agotada la vía administrativa, por medio del ejercicio de acciones y

¹⁹ Osorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 70



recursos judiciales hasta llegar a una sentencia condenatoria o absolutoria que debidamente ejecutoriada, produce cosa juzgada”.²⁰

Se concluye como definición que la sanción administrativa, es la atribución que nace de la ley, por la cual el Estado a través de su administración puede imponer una pena, a las personas que hayan incumplido una norma administrativa, y con ello, lograr restaurar el orden jurídico violentado, y así detener los actos contrarios a derecho dentro de la sociedad, la cual se impone a través de un procedimiento administrativo, otorgándole la oportunidad a la persona sancionada de presentar su postura frente al acto en que se le vincula, con el objetivo de comprobar la existencia de dicha falta, así como la responsabilidad que se le imputa.

La imposición de una sanción es una de las consecuencias que podría surgir de la última fase de un proceso jurídico, ya que previamente deben cumplirse una serie de pasos que determinen si la falta se cometió y que sanción se tiene señalada para dicho acto, puesto que la misma debe estar fundamentada en la ley, determinando en todo el proceso la existencia de dicha falta, así como el grado de su culpabilidad; pudiéndose observar en dicha actuación de la administración pública el poder sancionador que tiene el Estado. Para que la administración pública pueda emitir una sanción en contra de una persona deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a) Que los actos realizados por la persona, se hayan señalado en alguna ley o reglamento, en donde encuadre la acción del supuesto, se coloque una sanción y el

²⁰ Calderón M, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte especial**. Pág. 32



órgano que lo debe ejecutar.

- b) La persona infractora deberá ser notificada sobre el procedimiento sancionatorio administrativo que se inicia en su contra.
- c) Que se le establezca un plazo de tiempo, para que pueda ejercer su derecho de defensa.
- d) Que se realice de forma legal frente a las autoridades pertinentes.

Que, al concluir el procedimiento sancionatorio, se dicte una resolución, ya sea favorable o desfavorable para la persona, fundamentada con la ley guatemalteca vigente, con copia a los interesados.

- e) Se establezca un plazo, para que la persona pueda hacer uso de los recursos administrativos, así como de los judiciales que la ley le conceda.

4.2. Sujetos objeto de sanción por infracción de normas laborales

Pueden ser objeto sanción por infracción de normas laborales y previsión social:

- a) El trabajador. Cuando ha cometido la falta referente a: 1) la obstrucción o negación a cooperar en la realización de la labor de verificación de normas laborales por parte de inspección de trabajo; 2) la incomparecencia en citación a sede administrativa de la inspección de trabajo por motivo de verificación de inspección de trabajo o por realización de conciliación por denuncia realizada por trabajador.
- b) Patrono. Cuando el sancionado sea el empleador, las multas se impondrán a éste, sea persona individual o jurídica.

- c) El representante del patrono. Será sancionado solidariamente con el patrono si ha intervenido en el acto que constituye la falta y siempre que sin su participación no se hubieran podido realizar; hay una responsabilidad solidaria entre los que material o directamente hayan participado en la comisión de la falta. Si bien el representante del patrono puede actuar de manera independiente, en todo caso si el acto u omisión que constituye la falta fue ordenado o consentido por el patrono, serán responsables solidariamente.
- d) Un sindicato. Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar. Aquí puede tratarse de sindicato de trabajadores o de patronos, lo importante es determinar que tenga capacidad jurídica para accionar, al no estar constituido legalmente los infractores serían sancionados a título personal. Si está inscrito se entiende que hay un comité ejecutivo que se encarga de cumplir con los mandatos de la Asamblea General, pero no están obligados sus miembros a realizar cualquier acto que infrinja una norma jurídica.

4.3. Reglas de implementación en materia de faltas de trabajo

En el Artículo 271 del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República, se establecen tres reglas que se deben observar en relación al tema faltas de trabajo y previsión social, entre las que se pueden mencionar:

- a) Facultades del Delegado departamental de la Inspección General de Trabajo. El



Delegado departamental de la Inspección General de Trabajo deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, de preferencia contar con una especialización en materia de trabajo y previsión social; teniendo como función principal la determinación de la sanción administrativa al recibir el acta circunstanciada del Inspector de Trabajo.

Una vez recibido el expediente que el Inspector de Trabajo le envió, procederá a revisar el expediente y determinará si amerita o no una sanción. Si a su criterio existe una infracción resolverá emitiendo una sanción, para lo cual deberá tomar en cuenta los siguientes criterios:

- a. Las circunstancias económicas
- b. Medios de subsistencia del sancionado
- c. Antecedentes
- d. Condiciones personales
- e. El mal causado
- f. La exposición a peligro
- g. Número de trabajadores afectados, demás factores.

La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta. Para la constatación de la residencia se deberá tomar en cuenta el registro de faltas de trabajo y previsión social, el cual está a cargo y administrado por la Inspección General de



Trabajo. Son aspectos labores para el desarrollo de la importancia del trabajo debe estar sobre la cartilla.

- b) Aplicación de multa no exime cumplimiento de obligaciones: La imposición de la sanción no le quita al infractor, el tener que cumplir con las obligaciones contractuales y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.
- c) En el caso de un procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la inspección general de trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor deberá subsanar la irregularidad en el plazo que se estipule en la resolución judicial; de dicha resolución judicial, se enviará una copia a la Inspección General, para que esta verifique el cumplimiento de la misma.

4.4. Procedimiento sancionatorio administrativo laboral

Las comisión de la faltas laborales es lo que da origen al procedimiento sancionatorio administrativo, estas se encuentran contempladas en el Código de Trabajo, para el efecto se cita el Artículo 269 del Código de Trabajo que estipula: "son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa. Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones

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

De esa manera se puede indicar que entonces puede constituir falta las acciones u omisiones que violen una norma prohibitiva o preceptiva, en otras palabras, realizar algo que la ley prohíbe, una acción prohibitiva sería hacer diferencia entre una mujer casada y otra soltera, una falta por omisión prohibitiva sería no dar la hora de lactancia a la mujer que tiene ese derecho.

También constituirá falta la obstrucción que un patrono o trabajador interponga al momento de verificar el cumplimiento de alguna norma laboral, podría ser por ejemplo el negarse a dar información, no permitir que se entreviste a un trabajador o no permitir que revisen la contabilidad de la empresa para constatar el pago de salario mínimo o de prestaciones laborales. Establecida que es una falta laboral, se procede a plasmar el procedimiento administrativo del trámite de sanción por falta de normas de trabajo y previsión social:

- a) Inicio del proceso. Se inicia el proceso por la interposición de una denuncia. Denuncia según Raúl Antonio Chicas Hernández quien cita a Guillermo Cabanellas expone que “es el acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de que ésta proceda a su averiguación. Asimismo, indica que los tratadistas Alfredo Gaete Berríos y Hugo



Pereira Anabalón dicen que denunciar es poner en conocimiento de un funcionario competente, la existencia de un hecho sancionable, con las formalidades legales”.²¹

Es de esa manera que surgen las interrogantes de ¿Quiénes están obligados a denunciar? En primer término, los particulares que tienen conocimiento de una falta, por ejemplo, el trabajador que conoce que a otro trabajador no se le ha hecho efectivo el pago de aguinaldo en dos años consecutivos, no todas las personas denuncian y en ámbitos laborales es peor.

Pero también en el derecho laboral cabe el conocimiento de oficio, en el caso que un juez o un funcionario público tenga conocimiento que se ha cometido una falta laboral, podría darse el caso que en un juicio ordinario laboral el juez de trabajo emita sentencia condenando al pago de prestaciones dejadas de percibir e imponga un ajuste salarial porque no se le pagaba el salario mínimo al trabajador y en este caso se entera que a ningún trabajador de esta empresa se le está pagando dicho salario y por lo tanto se está cometiendo una falta laboral.

b) Conocimiento de la inspección de trabajo de una posible falta: Teniendo conocimiento de una posible falta, la Inspección General de Trabajo a través de un inspector o subinspector procederá a realizar las actuaciones de inspección, prevención y verificación dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles, pudiéndose prolongar dichas actuaciones en casos excepcionales y por una sola

²¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 345



vez por un plazo de hasta 15 días hábiles, esto según el artículo 271 bis del Código de Trabajo. Esto se puede hacer de dos formas.

b.1) Mediante inspección: Se realiza por medio de una visita a un lugar de trabajo; en esta puede verificar si ha existido alguna infracción a la normativa laboral vigente en el país. En esta visita las obligaciones que tiene el patrono son las siguientes:

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales.
- Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;

b.2. Mediante una citación: Cuando no sea necesaria la presencia de un inspector o subinspector de trabajo al lugar donde se desarrollan las actividades laborales, el Inspector o subinspector puede citar a cualquiera de los sujetos de la relación laboral, en dicha citación le indicará la documentación que deba acompañar. Si incumple con llevar la documentación o si no asiste a la citación se iniciará el procedimiento administrativo sancionatorio. Para que el citado tenga la obligación de comparecer como requisito en la citación debe constar expresamente el objeto de la diligencia.



- c) Comprobación de existencia infracción laboral: Si la Inspección General de Trabajo comprueba la existencia de una infracción laboral, procederá a levantar un acta circunstanciada de prevención, donde informa al responsable de su comisión u omisión, además indicará cuales son las medidas que deberá adoptar para reparar su falta, para lo cual dará un plazo razonable para que las cumpla.
- d) Realización de acta por Inspector de trabajo: Al vencimiento del plazo el inspector verificará si se cumplieron con las medidas propuestas para subsanar su falta y levantará un acta circunstanciada que remitirá a la Inspección General de Trabajo para que archive el caso; caso contrario de no cumplir con las medidas impuestas o en el caso de no haber asistido a la citación, con el acta circunstanciada iniciará el expediente administrativo sancionatorio y lo remitirá al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes a la realización del acta.
- d.1) El acta de propuesta de sanción que realiza el Inspector de Trabajo y que posteriormente remite al delegado deberá contener
1. Señalar los hechos que dieron origen a la labor de inspección.
 2. Calificar las infracciones que se atribuyen al responsable, indicando cuales son las normas vulneradas, la calificación sirve para medir el tipo de sanción que emitirá el Delegado Departamental



3. Indicar cuáles son las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas
 4. Indicar cuáles son las propuestas de sanción establecidas conforme al artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción, puede proponer, pero el encargado de sancionar es el Delegado Departamental.
- e) Resolución del Delegado de la Inspección de Trabajo: Recibido el expediente por el Delegado Departamental, procederá a revisar el expediente y emitirá la respectiva resolución, y de ser procedente emitirá sanción y medida dentro de un plazo de diez días hábiles siguientes del recibimiento.
- f) Notificación de la resolución: El delegado luego de emitir su resolución remite el expediente correspondiente al área de notificaciones, en la cual se procede a notificar la resolución al infractor.
- g) Actitudes del Infractor: El infractor al recibir la notificación de la resolución de sanción, puede realizar diferentes actitudes, las cuales son:
- a) Corrección de la falta y pago de la multa: El infractor corrige la falta que dio origen al procedimiento de sanción, y paga la multa, en estos casos se exonera el 50% de la multa si el pago lo realiza dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación.

- b) Infractor paga la multa, pero no corrige la falta: En este caso la inspección general de trabajo iniciara un proceso de ejecución, según lo establecido en el Artículo 426 del código de trabajo.
- c) Infractor no paga la multa y no corrige la falta: La inspección general de trabajo iniciara un proceso de ejecución, según lo establecido en el Artículo 426 del código de trabajo.
- d) Infractor plantea recurso de revocatoria: En este caso procede cuando el infractor recusa la resolución del delegado, e inicia un procedimiento de impugnación por la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.5. Resolución administrativa de la sanción laboral

El Artículo 271 bis del Código de Trabajo estipula que en caso la resolución tenga carácter sancionador se deberán observar las siguientes reglas:

- a. Especificar la Falta cometida y sanción a imponer: Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el Artículo 272 del Código de trabajo, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas; se debe detallar en qué consistió la falta de manera que el infractor comprenda claramente lo que no debe hacer o en el caso de que la falta sea por omisión, que entienda cuáles son sus obligaciones.

Para la graduación se deberá tomar en cuenta factores como la gravedad de la falta y la capacidad económica del infractor, por ejemplo, si el infractor es un patrono que no ha pagado el agüinado al mes de febrero, pero demuestra que no ha tenido la capacidad económica para pagarlo, a este no se le impondrá la misma sanción que a un patrono que no pagó la prestación aun pudiendo y se evidencia la mala fe.

- b. Medidas preventivas o correctivas: También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas; se pretende no solo la imposición de una multa sino prevenir que ocurran nuevas faltas o restablecer disposiciones vulneradas; por ejemplo una de las obligaciones en materia de higiene y seguridad, es prevenir las enfermedades profesionales y eliminar las posibles causas, entonces una medida a adoptar sería por ejemplo que a los trabajadores de una mina se les provea de mascarillas, lentes, cascos y guantes que los proteja.

- c. La resolución consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo: Ante el incumplimiento de las medidas ordenadas por el delegado departamental, así como del pago de la multa, se le da a la resolución carácter de título ejecutivo para que sea documento con fuerza legal para iniciar el proceso ejecutivo a fin de hacer cumplir la resolución y que no sea letra muerta, garantizando que la multa se pague y que las medidas subsanadoras se cumplan. El juicio ejecutivo tiene como fin obligar al infractor a cumplir con lo ordenado, ya sea una obligación de dar, es decir, de forma pecuniaria o una obligación de hacer, es decir, cumplir con las medidas.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Existe una percepción generalizada de que los inspectores de trabajo no están capacitados ni preparados, para realizar el procedimiento de imposición de sanciones, extremo que implica una debilidad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por la forma inadecuada en que los inspectores de trabajo aplican las sanciones en el proceso administrativo laboral, genera en los usuarios una percepción de falta de certeza jurídica. Los errores y omisiones cometidos por los inspectores de trabajo son generados por la falta de capacitación.

Por lo que las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, referentes al proceso establecido para sancionar a los infractores que son patronos, trabajadores y sindicatos de las normas de trabajo y previsión social, están siendo aplicadas de forma adecuada.

Es indispensable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se empiece a cambiar la percepción de falta de capacidades del personal, y que se tenga una noción de seguridad y respaldo de los empleados y funcionarios que tienen a su cargo la aplicación del régimen sancionatorio por faltas laborales, a efecto de dotar de certeza jurídica el sistema laboral y fortalecer la cultura de cumplimiento de la normativa laboral, para garantizar una equidad laboral en el país.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina. Ed. Heliasta, 1976, Tercera edición.

CALDERÓN M, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte especial**. Guatemala, Ed. litografía Orión, 2005, Quinta edición.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **Manual de derecho del trabajo**. Tomo III. Guatemala, Ed. Serviprensa, 2011. Segunda Edición.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo guatemalteco**. Guatemala. Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005, 16 edición.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Conceptos generales del Derecho individual del trabajo guatemalteco, Guatemala. Ed. Mayté, 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Heliasta, 2000, Tercera edición.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.

Diccionario de la Lengua Española. España, Ed. Espasa-Calpe, S.A, 1970, 19 ed.

DEVEALI Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**, México. Ed. Litografía Orión, 2002.

DE LITALA, Héctor. **El contrato de trabajo**. Ed. Oscar de León Palacios. 1996, Cuarta edición.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala. Ed. estudiantil fénix, 2014, Tercera ed.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

MARROQUÍN, Diego. **Antecedentes históricos de la Inspección general de trabajo**. Argentina. Ed. Heliasta, 23ª ed. 1996.

MOLINA, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios. Cuarta ed. 1996,

QUINANA SANTOS, Carlos Humberto. **Inspección general de trabajo**. Ed. ODHAG, Segunda ed. 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 23ª ed. 1996.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, S.R.L, 1983.

PÉREZ, Benito. **Derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina, Ed Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, S.R.L, 1983.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Protocolo. **Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo** tomo I, Guatemala. Ed. serviprensa, 2017.

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 del 5 de mayo de 1971.



Acuerdo Gubernativo número 215-2012 del Presidente de la República de Guatemala, Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Vigencia 2012.