

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



**EVALUAR LA IMPORTANCIA DE LA FORMULACIÓN DE PREVENCIÓNES CON
BASE EN EL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO**

TOMMY ANDY GRAMAJO ARREAGA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**EVALUAR LA IMPORTANCIA DE LA FORMULACIÓN DE PREVENCIONES CON
BASE EN EL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

TOMMY ANDY GRAMAJO ARREAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	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:

Presidenta:	Lcda.	Ileana Noemi Villatoro Fernandez
Vocal:	Lic.	Ery Fernando Bámaca
Secretario:	Lic.	Edwin Orlando Xitumul Hernández

Segunda Fase:

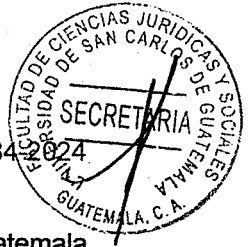
Presidenta:	Lcda.	Silvia Esperanza Fuentes Lopez
Vocal:	Lcda.	Rosalía Machic Perez
Secretario:	Lic.	Carlos Erick Oriz Gomez

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

D. NOM. 184-024



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala
quince de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. JOSÉ ESTUARDO LÓPEZ Y LÓPEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
TOMMY ANDY GRAMAJO ARREAGA, con carné 201402560,
intitulado EVALUAR LA IMPORTANCIA DE LA FORMULACIÓN DE PREVENCIÓNES CON BASE
EN EL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 20 / 02 / 24 f)



[Signature]

Asesor (a)
(Firma y Sello)

Licenciado
José Estuardo López y López
Abogado y Notario



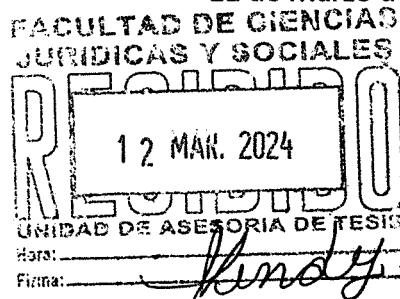
LIC. JOSÉ ESTUARDO LÓPEZ Y LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 7,684
Ciudad de Guatemala.



DOCTOR:

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.

11 de Marzo de 2024



RESPETABLE DOCTOR:

En Atención a la providencia emitida por esta unidad, en la cual se me nombra como ASESOR de Tesis, del Bachiller **TOMMY ANDY GRAMAJO ARREAGA**, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación con Código Único de Identificación Numero 3001 88471 0101 y carné universitario número 201402560, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“EVALUAR LA IMPORTANCIA DE LA FORMULACIÓN DE PREVENCIONES CON BASE EN EL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**. Habiendo asesorado académica, doctrinaria y metodológicamente, el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente.

DICTAMEN:

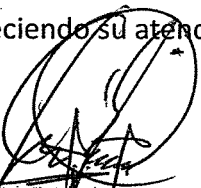
- 1) Declaro expresamente que no existe ningún parentesco, dentro de los grados de ley con el estudiante y que no tengo ningún impedimento, legal ni moral para desempeñar el cargo de Asesor.
- 2) Los diferentes métodos empleados fueron: inductivo, analítico y sintético; las técnicas fueron aplicadas adecuadamente, se obtuvo la información necesaria y objetiva, reflejado en la elaboración del proyecto investigado teniendo congruencia con el tema.
- 3) En redacción de la investigación, fueron utilizados términos jurídicos, amplio vocabulario técnico y de accesible lectura.
- 4) En cuanto a la conclusión discursiva, esta se encuentra conformada por los resultados obtenidos en el trabajo de investigación.
- 5) La contribución científica oscila en la recolección de información, de diferentes leyes comparadas, abarcando las instituciones jurídicas, relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir como base, para otros trabajos de investigación, en las diferentes áreas del Derecho. El estudiante acepto las sugerencias realizadas y apporto al trabajo, sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen y demuestran, un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

- 6) La conclusión discursiva, fue redactada en forma clara y debidamente fundamentada, en congruencia con el tema investigado, por lo cual, brinda una valiosa contribución para el derecho.
- 7) En cuanto a la bibliografía empleada, se comprobó que la misma ha sido acorde al fondo de investigación, y que los autores son profesionales en la materia que se desarrolla el trabajo.



En virtud de lo anterior **SE CONCLUYE**, que el contenido del trabajo de tesis del bachiller **TOMMY ANDY GRAMAJO ARREAGA**, se ajusta a los requisitos establecidos en el artículo 31, del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, sobre; el contenido científico y técnico de la tesis, metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción contribución científica, conclusión discursiva y bibliografía utilizada. Por lo tanto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando de esta forma, el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular, me suscribo agradeciendo su atención.


Licenciado
José Estuardo López y López
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 548-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **TOMMY ANDY GRAMAJO ARREAGA**, titulado **EVALUAR LA IMPORTANCIA DE LA FORMULACIÓN DE PREVENCIÓNES CON BASE EN EL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad de San Carlos de Guatemala
GUATEMALA, C. A.

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





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme guiado a culminar este triunfo y darme sabiduría
- A MIS PADRES:** Por su dedicación, esfuerzo incondicional y otorgarme las herramientas necesarias para mi desarrollo personal y academico.
- A MI HERMANA:** Por su guía, ejemplo y animos para esforzarme en cumplir una meta mas.
- A MI FAMILIA:** Mis hermanos, cuñadas y sobrinos por su apoyo condicional en mi proceso.
- A MIS AMIGOS:** A cada uno de los amigos con los que logre tener buenas memorias a lo largo de este viaje academico
- A MIS CATEDRATICOS:** Por haber influido de forma positiva en mí y por preocuparse de transmitirme su sabiduría en mi proceso como profesional
- A:** La universidad de San Carlos de Guatemala, Gloriosa y tricentenaria alma mater, que me irradia de ciencia y conocimiento
- A:** La Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales. Templo del conocimiento, por darme una conciencia social y la oportunidad de superarme.

PRESENTACIÓN



La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y es de carácter cualitativa; el que se puede determinar el inconveniente surge concretamente con la formulación de prevenciones que realizan los inspectores de trabajo a los empleadores al momento de visitar los centros de trabajo, puesto que algunos formulan prevenciones y hacen que los patronos comparezcan a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo y llegar a un acuerdo con el trabajador; otros formulan por segunda vez prevenciones, incluso hasta una tercera, cuarta o quinta vez.

El aporte académico es para evaluar la importancia de la formulación de prevenciones con base en el convenio 81 de la organización internacional del trabajo, debido a que dicho convenio regula los mecanismos adecuados para que la labor que realizan los inspectores de trabajo en la industria sea eficiente, pues en la actualidad, los inspectores de trabajo de la Inspección General de Trabajo, no tienen una amplia libertad de acción para realizar sus labores, y que dependen estrictamente de lo que indiquen los supervisores y delegados, incluso hasta la forma en que deben de apersonarse en las empresas y requerir el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social

HIPÓTESIS



Los derechos de los trabajadores se ven vulnerados cuando los inspectores de trabajo realizan una variedad de prevenciones al momento de efectuar las visitas a los centros de trabajo, esto debido a que existen diversidad de criterios por parte de los supervisores y delegados, quienes en su calidad de jefes inmediatos de aquellos, les indican cómo deben actuar, cuántas prevenciones deben formular, así como otras instrucciones pero que ninguna está reglamentada, lo cual entorpece la labor de los inspectores y contraviene lo estipulado en el convenio 81 de la organización internacional del trabajo. Además, esto establece una carencia de directrices, pautas claras y uniformes, coherencia y transparencia en la ejecución del trabajo de los inspectores de trabajo, obteniendo así, resultados no acordes a la realidad del trabajo.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se validó la hipótesis, al determinar la vulneración de los derechos de los trabajadores ya que los criterios de los inspectores pueden variar y pueden encontrarse erróneos ante una violación de la normativa.

Se comprobó la hipótesis, se dio a conocer la determinación si las labores de los inspectores de trabajo en la formulación de prevenciones no se encuentran conforme a la ley y a los reglamentos establecido por lo que vulnera los derechos de los trabajadores.

Los métodos utilizados para la comprobación de la hipótesis fueron: el analítico y el deductivo, por medio de los cuales se dio a conocer el labore d ellos inspectores, determinando como se pueden llevar a cabo las inspecciones correspondientes, las previsiones, y las sanciones respectivas que se tengan que establecidas conforme a la proporcionalidad de las transgresiones a la norma por las empresas comerciales.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definición	5
1.3. Denominaciones	7
1.4. Naturaleza Jurídica	10
1.5. Fuentes	12

CAPÍTULO II

2. Los Principios del Derecho Laboral	15
2.1. Tutelar	16
2.2. Garantías mínimas	18
2.3. Necesario e Imperativo.....	19
2.4. Realista y Objetivo	20
2.5. Hondamente Democrático	23
2.6. Estabilidad	25
2.7. Evolutivo	26
2.8. Conciliador	27
2.9. Buena fe	28
2.10. Primicia de la Realidad	29
2.11. Indemnidad	30

CAPÍTULO III

3. Organización Administrativa del Trabajo	33
--	----



3.1. Historia	
3.2. Definición	40
3.3. Importancia	41
3.4. Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión social	44

CAPÍTULO IV

4. Evaluar la Importancia de la Formulación de prevención con base en Base en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo	51
4.1. Derecho Disciplinario del Trabajo	53
4.2. Sanciones	54
4.3. El Rol de los Inspectores de Trabajo en la Formulación de prevenciones	56
4.4. Protestad de los Inspectores de Trabajo	58
4.5. El Rol de los Supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo	60
4.6. Propuesta de Solución	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El inconveniente que surge concretamente con la formulación de prevenciones que realizan los inspectores de trabajo a los empleadores al momento de visitar los centros de trabajo, puesto que algunos formulan prevenciones y hacen que los patronos comparezcan a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo y llegar a un acuerdo con el trabajador; otros formulan por segunda vez prevenciones, incluso hasta una tercera, cuarta o quinta vez, debiendo preguntarle al delegado departamento que les indique cuántas prevenciones, lo cual ocasiona retrasos en la solución de conflictos suscitados, perjudicando aún más al trabajador, quien debe esperar que llegue el momento de arribar al acuerdo sin límite alguno.

Esta investigación pertenece a la rama del derecho laboral y lo que se pretende con esta, es que exista uniformidad de criterios en cuanto a la cantidad de prevenciones que se les deben realizar a los patronos que violan las leyes de trabajo y previsión social, al momento de acudir a la empresa y de esta manera, agilizar más las peticiones de los trabajadores; pero para cumplir a cabalidad la labor de los inspectores, deben sentirse estrictamente las disposiciones del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual es un convenio relacionado con la inspección del trabajo.

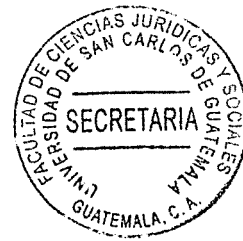
El objetivo de la investigación se alcanzó determinar la labor de los inspectores de trabajo en la formulación de prevenciones y los criterios que les exigen en las visitas que realizan a los centros de trabajo.



La tesis, se divide en cuatro capítulos; en el primero se describen las generalidades del Derecho Laboral, que comprende su sentido histórico, práctico y social; en el segundo se establecen los principios por los cuales se rige el derecho laboral, regulado en sus distintas normas; en el tercero se describe cual es la estructura de la Organización administrativa de trabajo de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normas del derecho laboral, su historia y sus funciones; en el cuarto se Evalúa la Importancia de la Formulación de prevención con base en Base en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo se analiza la problemática que se sobrelleva por la falta de unificación de criterios en cuanto a las prevenciones impuestas por los inspectores de trabajo, la propuesta y solución que se encuentra al unificar dichos criterios.

La tesis es acorde a criterios técnicos-jurídicos de diversos autores, así como en la adecuada aplicación de la legislación nacional e internacional vigente. Se sustentó en el uso de los métodos y técnicas de investigación histórico-científica, analítico-sintética e inductivo-deductivo; vinculados con las técnicas: indirecta observación, recopilación bibliográfica y técnica jurídica, que comprueben la validez legítima de la premisa que intitula este trabajo.

Por tanto, la correcta implementación de prevenciones, en línea con el Convenio 81, debe ser una prioridad en la agenda de cualquier sociedad comprometida con el bienestar de sus trabajadores.



CAPÍTULO I

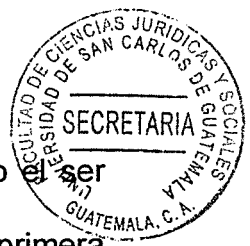
1. Derecho laboral

Se torna importante en este capítulo hacer una breve referencia del derecho del trabajo como disciplina jurídica, ya que constituye una de las ramas del derecho preponderantes de todo el ordenamiento jurídico, ya que toda persona presta un servicio a cambio de la obtención de ganancias que se denomina remuneración, por lo que se analizan los antecedentes, definición, denominaciones más importantes, así como las fuentes principales de esta importante rama del derecho.

1.1. Antecedentes

Es oportuno hacer una breve referencia de la historia del trabajo en general y es que desde los tiempos más antiguos el ser humano ha desarrollado alguna actividad, al inicio eran actividades para sobrevivir tales como la pesca y la cacería como se describe a continuación: “Los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces). Inicialmente usaban solo sus manos para conseguir el alimento. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego”.¹

¹ Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 42.



Es interesante la opinión del referido autor, ya que, en este momento, cuando el ser humano trasciende la etapa de recolector a cazador, es cuando se produce la primera división del trabajo. Cuando surge la comunidad primitiva, se da lo que se conoce como el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados, en este momento es cuando aparece la segunda división del trabajo, es decir cuando se da la diferenciación de grupos sociales según su oficio.

"En el modo de producción esclavista es donde aparece la apropiación de tierras, ganados y utensilios, suceden dos importantes cambios sociales: se abandona el matriarcado, en el cual las nuevas generaciones heredaban por parte de la madre, para dar paso al patriarcado, en el cual se hereda por parte del padre y hacia el varón mayor; surgen los primeros propietarios, con ello la tercera división del trabajo, es decir cuando se da la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual, es decir la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo".²

En esta época el trabajo no era reconocido porque no existía la legislación aún, es hasta el capitalismo en donde aparece la explotación del hombre por el hombre, donde aparecen las máquinas y es el momento principal donde los trabajadores se empiezan a levantar para exigir mejores condiciones, tales como la jornada de ocho horas, un trato más humano. Esto trajo como consecuencia que a nivel internacional se empezará a

² *Ibíd.* Pág. 44



regular una normativa que ayudará otorgarles mejores condiciones a los trabajadores y acabar con las miserables condiciones en que se encontraban”.

Por lo anteriormente expuesto es que surge el derecho al trabajo, como un derecho social y es la forma como lo regula el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “...se reconoce la libertad de industria, comercio y trabajo...”.

El Artículo citado da a entender que toda persona tiene derecho al trabajo y que puede escoger cualquier actividad que mejor le corresponda sin ningún problema, es decir, que se dedique al tipo de labor que desee siempre y cuando sea dentro de los límites legales por supuesto.

La referida normativa se complementa con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe garantizarse conforme a principios de justicia social.”

La transcripción de esta última norma demuestra que el trabajo es un derecho, pero a la vez una obligación, lo que implica que no puede una persona estar en ocio, sino que necesita tener alguna actividad pero que esta sea debidamente retribuida; esta actividad, con la cual pueda sobrevivir la persona, está protegida a nivel constitucional con lo que se convierte de observancia obligatoria tanto para patronos como para trabajadores y las autoridades de trabajo.

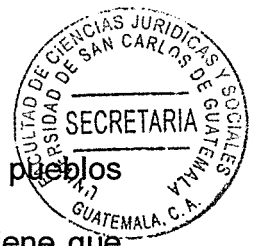


También es oportuno mencionar la reseña histórica de la historia del derecho al trabajo pero en Guatemala, como se expone a continuación: “la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia” ³

En Guatemala el antecedente del derecho del trabajo es la coalición de trabajadores porque la unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador estaba siendo aplastado por las miserables condiciones de trabajo reguladas en la legislación y el atropello del dueño de los medios de producción: los dadores de trabajo, esto se dio desde la etapa de las mutualidades hasta la segunda etapa del sindicalismo, aproximadamente desde el año 1800 hasta 1930, pues durante esa época predominaban las jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones miserables e inhumanas, por lo anterior los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos.

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, el afán de lucro de los patronos fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patronos por medio de la aglutinación de individualidades laborales para reclamar: condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y llegar a establecer un Estado social más equitativo para la clase trabajadora.

³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 210



En síntesis el derecho del trabajo nace, porque la vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho.

Sin embargo, por una lucha de los prestadores de trabajo se va logrando paulatinamente que la legislación existente fuera reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para dicha unión de trabajadores, para todo esto se derramó sangre, sudor y lágrimas. En el derecho del trabajo hay un punto de partida que es la unión de los trabajadores y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones en que se encontraban de los trabajadores.

1.2. Definición

Antes de hablar del derecho del trabajo, es menester proporcionar una definición de trabajo en general, ya que es una acción indispensable para que pueda hablarse del derecho de trabajo. en este orden de ideas, se define el trabajo como: “El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”⁴

⁴ Dávalos, José. **Derecho del trabajo**. Pág. 45.



Se comparte la definición del autor, ya que demuestra que el trabajo es cualquier actividad que el ser humano realice, incluso denota la palabra esfuerzo, ya que la realización de las labores requiere empeño, dedicación, valentía para que exista eficacia en todo momento, pero resalta también la intención del trabajo que es generar riqueza, lo cual es cierto porque toda persona desea obtener remuneración alguna.

Definir el derecho laboral lleva una ardua tarea para los estudiosos y es así como esta disciplina jurídica se define de la siguiente manera: “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.⁵

La definición expuesta por el citado autor hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, pues ambas ramas no pueden estar separadas, por lo que se comparte el criterio de mencionado autor. A continuación, se dará una definición que se considera más completa y congruente con lo que para el efecto regula el Artículo 1 del Código de Trabajo.

También se define al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y

⁵ Pérez, Benito. *Derecho del trabajo*. Pág. 5

permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.⁶

Atendiendo a las definiciones proporcionadas por los autores, ya se puede definir el derecho de trabajo, como es el conjunto de doctrinas, teorías, principios, instituciones y normas vigentes y positivas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y trabajadores, ya sean estas de carácter individual o colectivo, y cuyo fin primordial consiste en armonizar las relaciones jurídico-laborales, evitando el conflicto y brindando la protección adecuada para el trabajador como la parte más débil de la relación de trabajo, estableciendo además, derechos, obligaciones y responsabilidades tanto para el patrono como para el trabajador, antes durante y después del trabajo.

1.3. Denominaciones

La historia al derecho al trabajo se le ha denominado de distintas maneras, a continuación, se presentan las que se consideran más importantes, posteriormente se dará una opinión a la que se considere más adecuada.

a) Derecho profesional

Enfoque erróneo porque el trabajo es una función y no una profesión, a más de quedar fuera del derecho laboral casi todas las profesiones liberales genuinamente ejercidas, se

⁶ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 9



le critica en el sentido que es un concepto restringido y excluye el trabajo propiamente dicho, es decir no reúne los elementos necesarios.

b) Derecho industrial

Esta denominación surge porque en Francia las industrias originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, pero que ya es visión muy limitada que no excluye normas no laborales, como las relativas a patentes, marcas y otras de la propiedad y de la técnica industrial, es decir que se le critica a esta denominación por considerar que su ámbito de estudio lo abarcan otras disciplinas jurídicas como el derecho mercantil.

c) Derecho de los trabajadores

Esta denominación adolece de inconvenientes referidas a la denominación de derecho obrero, pues esa regulación no abarca solo a los trabajadores sino también a los derechos de los patronos, el hecho que sea tutelar de los trabajadores no quiere decir que específicamente sea un derecho de estos últimos.

Esta denominación se funda en el origen de las protestas de la clase trabajadora con el objeto de mejoras empresarias o legislativas en la prestación de servicios, pero que ofrece unilateralismo por olvidar al sector patronal y que es también sujeto del derecho laboral, donde existen también agricultores, empleados de comercio y administrativos y otras muchas especies de actividades subordinadas.



d) Derecho social

Por haberlo fomentado la cuestión social y quizás por una aproximación a socialista, por haber sido esta tendencia la que más batalló por las conquistas de los trabajadores y la promulgación de leyes favorables a ellos desde el último tercio del siglo XX, aunque ofrece la debilidad de lo genérico del adjetivo social, que se refiere a toda la sociedad y clases sociales y también a las sociedades o compañías mercantiles.

e) Derecho económico

Esa denominación es muy vulnerable por la amplitud de lo económico y la dificultad de incluir en esa calificación la libertad sindical y la negociación colectiva, por eso es que se le critica constantemente y es por tal razón que no puede ser aceptada para algunos tratadistas.

f) Derecho laboral o derecho del trabajo

La doctrina afirma: “aunque ambas posean significación análoga, la de derecho de trabajo: parece reducida estrictamente a la función, al objeto y en cambio el término derecho laboral toma hoy en su uso una acepción más amplia, capaz de ver comprendida en su seno no ya el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador”⁷

⁷ Zamora. Op. Cit. Pág. 574.

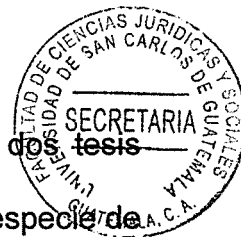


Estas denominaciones tienen mayor número de partidarios en la doctrina, concederle preferencia a derecho laboral sobre derecho de trabajo se aduce la fluidez gramatical y la concisión de yuxtaponer un sustantivo y un adjetivo frente al enlace de dos sustantivos con la forma de contratar.

1.4. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica cuando se aplica en una disciplina del derecho, o sea en una rama de éste, tiene como finalidad encuadrarla o ubicarla dentro de las dos grandes divisiones del derecho conocidas: derecho público y derecho privado; pero a raíz de estas, los autores han estudiado otras posturas y las plasman en los textos y así surgen nuevas teorías, por lo que en el derecho laboral, circunscribirse a estas dos posturas se queda corto, porque los autores han implementado la postura social y la mixta. Pese a ello, se trata de establecer qué postura adopta la legislación, no sin antes analizar las corrientes doctrinarias.

- a. "La concepción privatista que afirma que el trabajo es un contrato por la espontaneidad y autonomía de la voluntad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado.
- b. La concepción publicista establece que las normas el derecho laboral son de carácter imperativo o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada pues sus normas tienden a proteger intereses de la colectividad de carácter general.



- c. La concepción dualista o mixta afirma que es una combinación de las dos tesis anteriores y afirma que el derecho laboral es público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores; y es derecho privado, porque depende de las partes de la relación laboral pactar libremente las condiciones de trabajo.
- d. La concepción social es una categoría nueva entre lo público y lo privado porque contiene una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea de finalidad que es de carácter social”⁸

Desde un nacimiento el derecho laboral ha tenido el cuestionamiento de su ubicación en relación con el derecho público y el derecho privado, pero la cosa parece complicarse cuando aparece la postura social, pues para arribar a una conclusión, es necesario examinar cómo se dan las relaciones jurídico-laborales, pues si bien es cierto, la contratación se da en principio entre un patrono y un trabajador, o entre un patrono y varios trabajadores, esto da la pauta que es de carácter privado.

Pero como las relaciones jurídico-laborales no terminan ahí, sino que trascienden los intereses de las partes porque el Estado interviene al normar dichas relaciones a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que la Dirección General de Trabajo es quien autoriza los contratos de trabajo y la Inspección General de Trabajo, es quien autoriza los reglamentos de trabajo, y esto da la pauta que el derecho laboral es de índole pública.

⁸ Vásquez Mérida, Olga Elizabeth. **Fase pública derecho laboral**. Editorial Foto publicaciones. Pág. 16



La categoría social, obedece a una posición intermedia, es decir, que tiene aspectos públicos como privados, pero también se basa en que el derecho laboral es un derecho humano, específicamente un derecho social. Como había mencionado Derecho Social es un concepto nuevo que nace de la marginación que se da a los trabajadores por parte de los patronos.

El considerando cuarto, literal e) del Código de Trabajo, establece una postura con relación a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo y establece que: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Ya con lo establecido por la legislación, no queda duda que el derecho laboral es de índole público, basándose en la prevalencia del interés social sobre el particular, aspecto que viene a fortalecer lo explicado en el carácter publicista de la doctrina, siendo esta la postura que adoptó el Código de Trabajo.

1.5. Fuentes

La doctrina clasifica las fuentes del derecho de trabajo de una forma acertada, la cual se describe a continuación: las fuentes formales y las fuentes materiales, las cuales se desarrollarán a continuación:

Afirma la doctrina que las fuentes formales son: “el acto por el cual se crea una norma de determinada estructura, el hecho creador expresa la causa de su origen. Mientras que



las fuentes materiales radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que mediante dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma”.⁹

Las primeras fuentes hacen referencia al origen de las normas jurídicas que es toda esa gama de normas que regulan los derechos obligaciones de los patronos y trabajadores, es por ello que existe una tercera clasificación en Guatemala son: las fuentes específicas del derecho laboral que a la vez se subdividen en dos grupos que son: las fuentes principales o directas que son aquellas en donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en dos grupos que son:

Las generales, que tienen valor y aplicación en toda la república y están constituidas por la ley, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, los reglamentos como acuerdos gubernativos y acuerdos ministeriales y otras disposiciones relativas al trabajo y previsión social.

Por otra parte, las especiales tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

⁹ Pérez. Op. Cit. Pág. 19.



Las fuentes complementarias en materia laboral y de seguridad social poseen un valor jurídico indispensable, actuando como un recurso crucial para abordar situaciones no contempladas por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Estas fuentes adquieren relevancia primordial en la resolución de casos particulares y complejos que pueden surgir en el ámbito laboral y de la seguridad social, llenando los vacíos normativos y garantizando una aplicación justa y equitativa de la ley. Entre las fuentes supletorias que se encuentran al servicio de la interpretación y aplicación del derecho laboral y de la seguridad social, se destacan en primer lugar los principios fundamentales del derecho laboral.

Estos principios, enraizados en la justicia, la equidad y la protección de los derechos de los trabajadores, sirven como guía esencial para resolver conflictos y tomar decisiones en concordancia con los valores fundamentales del sistema jurídico laboral. Asimismo, la equidad desempeña un papel significativo como fuente supletoria, permitiendo que los casos no contemplados de manera específica por la ley sean resueltos de manera justa y razonable, evitando así posibles injusticias o desequilibrios en las relaciones laborales. Estas prácticas arraigadas en la comunidad laboral pueden proporcionar orientación adicional en la resolución de controversias, especialmente en contextos regionales o sectoriales específicos.

Asimismo, la equidad desempeña un papel significativo como fuente supletoria, permitiendo que los casos no contemplados de manera específica por la ley sean resueltos de manera justa y razonable, evitando así posibles injusticias o desequilibrios en las relaciones laborales.



CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho laboral

Se inicia este apartado con la interrogante ¿los principios son necesarios o restricciones de la libertad? La respuesta a esta interrogante está contenida en tres posturas:

- a. "La primera sostiene que la aplicación de los principios introduce rigideces en el funcionamiento del mercado de trabajo, lo que contribuye a elevar excesivamente los salario y costos laborales y, como efecto de ello, a un aumento del desempleo.
- b. La segunda posición establece que los derechos fundamentales en el trabajo no afectan negativamente ni los salarios ni el nivel de empleo, sino que contribuye más bien a la paz social, crecimiento económico y generación de empleo.
- c. La tercera posición, defiende la aplicación y el respeto de los principios en el trabajo, pero considera que, en determinados países, ello puede genera un nivel de costos laborales que las micro y pequeñas empresas no puedan financiar, contribuyendo a una segmentación del mercado de trabajo y la informalidad".¹⁰

Lo expuesto por los citados autores, demuestra que el derecho del trabajo es fundamental porque tiene parámetros para su aplicación y estos parámetros son los principios y la

¹⁰ Vega Ruiz, María Luz y Daniel Martínez. **Los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Pág. 19.



interrogante gira en torno a averiguar cuál es la postura de la legislación con respecto de estos. La primera postura, que hace referencia a la rigidez de los principios, ve a las relaciones de trabajo desde el punto de vista mercantil, por lo que indican que debe existir mayor flexibilidad en las negociaciones y no tanto rigorismo. La segunda postura establece que los principios no son rigideces en las relaciones de trabajo, sino que son fundamento para evitar vulneraciones a los derechos de las personas y ven al derecho del trabajo como derecho humano que garantice la dignidad de la persona, porque de esta manera se logra la paz social.

La tercera postura es intermedia, pues indica que deben flexibilizarse algunas normas laborales, pero dependiendo de la empresa, pero sin que se menoscabe la dignidad de la persona. aunque, a criterio personal, esta postura mixta se inclina más por las relaciones de trabajo flexibles. El Código de Trabajo, sin duda alguna sigue la segunda postura, ya que no acepta desde ningún punto de vista violaciones a las normas laborales y que los principios son lineamientos precisos para evitar abusos en toda relación laboral.

2.1. Tutelar

“El principio de protección a los trabajadores constituyó la piedra angular del derecho laboral desde su origen. Es el que articulaba y daba dirección al contenido de la disciplina jurídica y al marco normativo específico del trabajo. (...) más que habla de principio, se trata de un carácter que tiene el derecho laboral, el carácter proteccionista y tuitivo” ¹¹

¹¹ Padrón. Op. Cit. Pág. 36.



Tutelar quiere decir que al trabajador se le otorga un carácter preferente de protección sobre el patrono debido a la desigualdad económica en la que se encuentran, por lo que el patrono no puede invocar la igualdad de la forma prevista en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues históricamente, el patrono y el trabajador han sido desiguales, porque uno es económicamente poderoso y el otro no.

Los trabajadores siempre estuvieron en situación de indefensión desde la época romana hasta la revolución industrial, donde decidieron imponerse y a partir de ahí, se comenzaron a emitir diversas leyes protectoras del trabajador, primero a nivel nacional y luego a nivel internacional, lo que evidencia que se ha buscado desde casi 200 años salvaguardar a la persona del trabajador y se continúa haciendo.

Todo el Código de Trabajo, los reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social que integran el ordenamiento jurídico guatemalteco están inspiradas en el principio tutelar, incluso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el órgano administrativo garante de la materia, así como los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, se basan en este principio esencial.

El sentido de la protección del trabajador obedece a la defensa de la parte más débil de la relación laboral como lo es la clase trabajadora en cualquier trabajo que desempeñe, de modo que este principio se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios económicos, laborales, sociales y flagelos que a diario está expuesto el trabajador, quien tiene que enfrentarse día con día a maltratos por parte del patrono o su representante.

2.2. Garantías mínimas

Junto con el principio tutelar, el de garantías mínimas juega un papel esencial en toda relación de trabajo, ya que constituye una protección para el trabajador contra los abusos del patrono cuando pretende obligarlo a suscribir documentos que van en contra de la normativa laboral.

Un ejemplo de este principio lo constituye el hecho que el patrono le obliga al trabajador a emitir facturas en lugar de suscribir contrato de trabajo y el trabajador, por su desconocimiento, o aun conociendo, por la necesidad de trabajo, acepta, entonces mientras el trabajador no denuncie al patrono, seguirá laborando de esa forma, sin prestaciones laborales, solo percibiendo el salario, pero si un día es demandado, el patrono tendrá que pagar todo lo que le corresponde al trabajador y no podrá alegar, pues lo que hizo fue simulación de contrato.

Otro ejemplo, que el patrono obligue al trabajador a laborar seis días a la semana, es decir, 48 horas de trabajo efectivo, en cuyo caso, está obligando a que trabaje cuatro horas más de la jornada y no se las pague, si en algún momento, el trabajador demanda, deberá pagar horas extraordinarias, situación que es común en trabajos de restaurantes.

Lo que se encuentra implícita es la nulidad de pleno derecho y es el sentido que le otorga el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que se implementó este principio con el objeto de evitar así que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos e irrenunciables, ya sea por presiones, engaños, ardid o cualquier otro



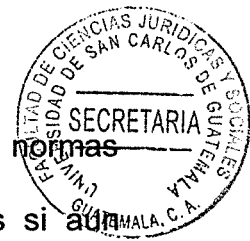
motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por presión y por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese mínimo de garantías que establece la ley, el legislador ha dejado plasmada esta disposición.

2.3. Necesario e imperativo

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”¹²

La afirmación doctrinaria tiene relación con los preceptos del Considerando cuarto, literal c) del Código de Trabajo, ya que de forma concreta establece por qué es necesario e imperativo y el argumento es por la obligatoriedad de cumplir la normativa laboral y se impone una limitación al principio de autonomía de la voluntad, es decir, que lo frena, ya que éste último es propio del derecho civil, pero como las relaciones civiles no son iguales a las laborales, la autonomía de la voluntad no tiene aplicación, de modo que evita abusos por parte del patrono y lo frena para que no invoque tal principio y así las relaciones de trabajo no se conviertan en relaciones civiles.

¹² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 53



Todo esto conlleva a la interrogante ¿qué sucedería si no existieran las normas laborales? La respuesta es simple, sería un caos la relación laboral, pues si aun existiendo tales normas, algunos patronos incumplen con los preceptos del Código de Trabajo y de las leyes de trabajo y previsión social.

Entonces el principio objeto de estudio puede dividirse en dos: por un lado, es necesario, porque se deben normar las relaciones de trabajo y así evitar la anarquía del patrono como el trabajador, más del patrono en cuanto a imponer su voluntad en la relación de trabajo en detrimento del trabajador.

Por otro lado, es imperativo, porque ahí se evidencia la obligatoriedad del cumplimiento de las normas laborales, ya que toda norma jurídica posee la característica de la coercibilidad, entonces al implementar el Código de Trabajo, los legisladores redactaron el considerando cuarto, literal c), donde daban a conocer la preponderancia del derecho laboral, la obligación de acatar las normas, porque de lo contrario existen consecuencias jurídicas.

2.4. Realista y objetivo

Este principio se encuentra regulado en el considerando cuarto, literal d) del Código de Trabajo y se basa en lo siguiente: “realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una buen entendida equidad, es indispensable enfocar 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 hechos concretos y tangibles”.

De lo expuesto por la norma citada, se puede deducir que son dos principios en uno: el primero, es el realista, del cual se pueden desglosar los elementos siguientes:

- La realidad social de los sujetos de la relación laboral.
- La posición económica del patrono y el trabajador.
- Toma como base la equidad.

El estudio del individuo en su realidad social es la esencia de este principio, es decir, cómo se llevan a cabo las relaciones de trabajo de la actualidad, pues así debe ser la protección, de manera que con ello se pretende evitar la explotación del hombre por el hombre como en la antigüedad.

La posición económica es preponderante en las relaciones de trabajo, ya que el patrono siempre va estar en una posición más alta que el trabajador, pues el patrono, aunque sea de una pequeña o mediana empresa, ya está generando ingresos, fuentes de empleo, mientras que el trabajador necesita ir a buscar dónde conseguir trabajo a cambio de un salario que la mayoría de ocasiones, es solo para sobrevivir, es decir, cubrir sus necesidades básicas como el pago de alquiler del cuarto o el apartamento, el alimento de él, su esposa e hijos, pago de estudios de los hijos, gastos personales, entre otros.

Con respecto a la equidad, es indispensable diferenciar ésta con la igualdad: “la igualdad implica un trato justo idéntico entre personas que tenga las mismas condiciones y situaciones. La equidad comprende un trato más justo a las personas, dando a cada cual



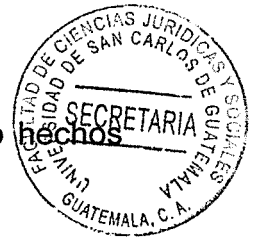
lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria”.¹³

La afirmación anterior denota que el derecho laboral es realista porque busca la equidad de las partes y no la igualdad, porque si se toma a la igualdad, se perjudicaría al trabajador, ya que la igualdad implica trato idéntico, entonces el Código de Trabajo estaría redactado en el sentido que el patrono y el trabajador tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones, lo cual desnaturaliza la esencia de esta disciplina jurídica.

Pero como la igualdad en sí misma no es procedente, preferiblemente se aplica la equidad, pues ahí se cumple con garantiza la justicia social como lo regula el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que hay más justicia para el trabajador como la parte más débil. Con todo esto, se puede deducir que el principio de realista y objetivo lleva implícita la tutelaridad y así se evita colisión entre los principios de esta disciplina jurídica, sino que se establece una mayor armonía y consenso entre todos.

Es objetivo el derecho laboral, porque pretende resolver los problemas de las relaciones laborales, lo que evidencia que en toda relación de trabajo habrá problemas, inconvenientes, pero la solución de estos es la piedra angular del principio objetivo y esta solución debe ser con hechos concretos y tangibles, es decir, fuera de subjetivismos o

¹³ Comisión Institucional de Ética y Valores. **Valores institucionales**. Pág.1.



que algún problema lo tomen como personal el patrono o el trabajador, sino hechos reales, acontecimientos verdaderos.

2.5. Hondamente democrático

Según el profesor Landelino Franco: “este principio, cuyo carácter es filosófico y político denota la preocupación de los legisladores de la época de creación del Código respecto de la poca protección que han tenido los trabajadores siendo la mayoría de la población”¹⁴

Este es un principio que deriva de la tutelaridad y la protección que merece el trabajador y los legisladores lo incluyeron dentro del Código de Trabajo, para dar a conocer los antecedentes del trabajo y las condiciones precarias en que se encontraban los sujetos de la relación laboral, tal como se mencionó en los antecedentes, especialmente en la Revolución Industrial en el capítulo I, pues ahí se dio a conocer de forma expresa las atrocidades que cometía el patrono en contra de los trabajadores y la lucha que estos últimos realizaron para frenar esos abusos.

Hay que recordar que el considerando cuarto, literal f) que es el asidero legal del principio hondamente democrático, se redactó en la época de la Revolución de 1944, como uno de los aportes del gobierno de Juan José Arévalo, quien trajo ideas beneficiosas para el trabajador y una de ellas fue la emisión del Código de Trabajo, ya que en gobiernos anteriores, solamente existían leyes de trabajo que carecían de preocupación, entonces

¹⁴ Franco. Op. Cit, Pág. 58.

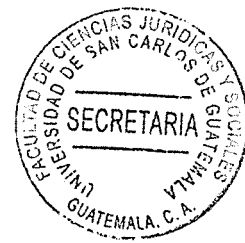


en dicho considerando, los legisladores relatan un breve antecedente precariedades de los trabajadores y lo que pretende el Código de Trabajo actual.

Este principio busca algunos aspectos preponderantes que se extraen del considerando cuarto literal f) del Código de Trabajo:

- La dignidad de la persona que trabaja por ser la mayoría de la población, lo cual es así en un país como Guatemala donde las oportunidades de empleo son escasas y quienes ostentan el poder económico son unos pocos, de modo que la oferta de trabajo es menor que la demanda.
- Busca la armonía social, aunque esto está todavía muy lejos de darse en Guatemala, porque algunos patronos buscan oprimir al trabajador a toda costa, pero las relaciones de trabajo no deberían de ser así una lucha de clases, sino oportunidades para unos y otros.

El principio profundamente democrático en el ámbito laboral representa un compromiso hacia la construcción de relaciones laborales basadas en la justicia, la igualdad y el respeto mutuo, con el fin último de dignificar el trabajo y promover el bienestar de todos los trabajadores, en consonancia con los valores fundamentales de una sociedad democrática y pluralista.



2.6. Estabilidad

A este principio también se le denomina de continuidad de las relaciones de trabajo y se basa en, según Mario de la Cueva, citado por el profesor Landelino Franco en: "que la estabilidad en sus puestos de los trabajadores comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución".¹⁵

Ahora bien, lo expresado por el autor conlleva a la pregunta ¿puede el patrono despedir al trabajador aún sin justa causa? Existe una norma que proporciona la respuesta y es el artículo 69 primero párrafo del Código de Trabajo porque ahí establece el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa.

Aquí hay un detalle, el patrono sí puede despedir, pero pagando la indemnización correspondiente al trabajador en concepto de daños y perjuicios, porque si no existe justa causa, no es que no pueda despedirse al trabajador, sino que no debiera hacerse, pues si es un buen trabajador que cumple con sus obligaciones, es responsable, honrado, no deberían despedírsele, incluso es de beneficio para el patrono tener un trabajador así.

Si es con justa causa, es decir, si incurre en cualquiera de las causas del artículo 77 del Código de Trabajo, sí debe despedirlo y no pagar indemnización. Pero el principio de estabilidad aplica para los casos en los que el patrono tiene en su empresa a un

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 61.



trabajador de calidad y mientras no dé motivos para el despido, que continúe en su puesto de trabajo de forma indefinida, esta es la esencia de dicho principio.

La estabilidad en el Código de Trabajo no está regulada en una sola norma, sino que en diversas y son aquellas en las cuales se refiere refieren al contrato de trabajo como por ejemplo las siguientes:

- El Artículo 6 y Artículo 23 que se refieren a la sustitución del patrono, ya que esto no afecta las relaciones de trabajo, de modo que, si cambia de patrono en la empresa, los trabajadores continuarán prestando sus servicios sin ningún problema.
- El Artículo 26 que hace referencia al contrato por tiempo indefinido.
- El Artículo 77, que establece las causales de despido con justa causa y fuera de estas no debiera despedirse a los trabajadores.

2.7. Evolutivo

Este principio denota que el derecho laboral es cambiante constantemente y en este sentido, este principio busca el bienestar de éstos según el momento histórico, pues no pueden existir actualmente relaciones de trabajo como en la época del corporativismo o de la revolución industrial, por ejemplo, ya que la protección del trabajador ido en aumento a nivel internacional entonces ya no habría posibilidad que se establecieran relaciones de trabajo precarias.



Pero la evolución no solo es para la época actual, sino que seguirá a lo largo de los años, ya que en el futuro posiblemente surgirán nuevas relaciones de trabajo donde la legislación tendrá que irse adaptando a esos cambios, muestra de ello es con el uso de la tecnología que trajo consigo nuevas formas de trabajo como el teletrabajo o el trabajo en casa, que ya existían, pero cobraron auge del año 2020 en adelante y esto conlleva la necesidad de crear nuevos reglamentos, leyes o normativas para regular esas formas de trabajo.

El sentido del principio evolutivo, es que no se estanque en las normas laborales, porque de nada serviría que se implementen una vez y que se apliquen para toda la vida, si la sociedad es cambiante, entonces las nuevas modalidades que surjan no podrán quedar reguladas y por eso es que la propia organización internacional del trabajo ha ido implementando diversos convenios internacionales a lo largo de los años y no se descarta que en el futuro continúen con esa tendencia y que más países los ratifiquen debido a las necesidades de estos.

2.8. Conciliador

Este principio busca armonizar las relaciones de trabajo y su regulación se encuentra en el último considerando del Código de Trabajo, de modo que los legisladores dejaron establecidos mecanismos por medio de los cuales se puedan aliviar los ánimos entre los sujetos de la relación laboral. Como una muestra de la importancia de este principio, es que el Artículo 293 del Código de trabajo, regula: “los tribunales de conciliación, los que



tienen por objeto buscar el equilibrio”, estos son los que deben armonizar los ánimos que se suscitan como consecuencia del trabajo, es decir, los problemas que surjan.

Los legisladores se dieron cuenta de lo esencial del principio conciliador, que establecieron tribunales específicos para cumplir con éste y su integración la regula el Artículo 293 del Código de Trabajo y es la siguiente: “un juez de trabajo y previsión social; un representante titular y tres suplentes de los trabajadores; y un representante titular y tres suplentes de los patronos”. Estos funcionarios son los que tienen la facultad de llevar a cabo la solución de los conflictos laborales.

Otra particularidad, es que los tribunales de conciliación tienen carácter permanente, pues así lo regula el Artículo 294 del Código de Trabajo, lo que implica que así podrán atender de mejor manera a las partes de la relación laboral que se encuentren en problemas. Pero no son las únicas normas, ya que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala contiene este principio y le atribuye un imperativo que todas las normas de trabajo y previsión social tengan el carácter conciliador sin excepción alguna.

2.9. Buena fe

“Se exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se ejerza un derecho como cuando se cumpla con una obligación”.¹⁶

¹⁶ Barillas, Byron y Leda Abdalhah Arrieta. **Estudio regional del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales**. Editorial instituto de investigaciones jurídicas. México. 2009. Pág. 27.



La buena fe no es exclusivamente un principio del derecho del trabajo, sino que, ~~de todo~~ el ordenamiento jurídico en general, pero se trae a colación porque evidencia la ~~lealtad~~ que debe perdurar en toda relación de trabajo y esta buena fe se debe evidenciar desde el momento en que se suscribe el contrato individual de trabajo para que el patrono no le oculte nada al trabajador sobre las condiciones de trabajo.

Pero el principio de buena fe también se evidencia del lado del trabajador, para evitar que este induzca a engaño al patrono, lo cual implica que este principio es bilateral, pues las dos partes de la relación de trabajo debe cumplir con sus respectivas obligaciones de forma eficiente.

La honradez es otro factor clave de la buena fe, lo que implica que las partes no cometan actos delictivos, incluso es tan importante la buena fe que el Código de Trabajo reguló entre las causales del Artículo 77 para el despido, la comisión de delitos contra la propiedad del patrono, pues los legisladores dejaron previstas todas las situaciones que podrían acontecer en el contrato de trabajo.

2.10. Primacía de la realidad

“Significa que los hechos van a determinar la naturaleza del contrato”.¹⁷ Lo que este principio da a entender, es que el contrato de trabajo se va a suscribir según las necesidades del trabajador, de modo que cuando haya discordia entre los

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 28.



acontecimientos reales, es decir, lo que ocurre en la práctica y lo establecido de forma escrita, prevalecen los hechos de la práctica, es decir, que el contrato de trabajo deja de ser letra muerta y se convierte en un contrato realidad, en otras palabras, se basa en el ser y no en el deber ser.

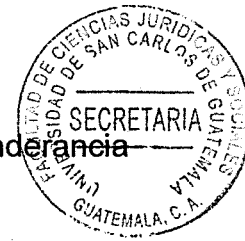
2.11. Indemnidad

“Expresa que el trabajador que ejercita su derecho no puede resultar perjudicado por ello. Esta indemnidad debe ser interpretada en un sentido expansivo, de manera que se extienda a todas las situaciones perjudiciales que pueda sufrir un trabajador, ya sea que los derechos fundamentales deben constituir un límite infranqueable”.¹⁸

Definitivamente, este principio es esencial porque evita abusos del patrono hacia el trabajador cuando ejerce su derecho, puesto que, si un derecho está regulado en la normativa laboral, es para que se cumpla y si el patrono no los respeta, al trabajador le asiste el derecho de demandar para obligar al patrono a que se apegue a las normas, ya que para nadie es un secreto, que existen algunos patronos que incumplen con las leyes de trabajo y previsión social.

Lo peor de todo, es que el trabajador tiene temor de interponer su queja ante la Inspección General de Trabajo o ante los órganos jurisdiccionales para no ser despedido y por eso prefiere aguantar las atrocidades que cometen algunos, de modo que este principio

¹⁸ Folgoso Olmo, Antonio. *La garantía de indemnidad*. Pág. 293.



garantiza una adecuada defensa de los derechos del trabajador ante la preponderancia patronal.

Es importante para entender a cabalidad este principio, traer a colación lo que regula el artículo 10 del Código de Trabajo: “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

De la transcripción de la norma citada, se pueden extraer algunos elementos indispensables que se deben tomar en cuenta, es decir que se realiza un desglose de la referida norma para explicar cada uno de ellos:

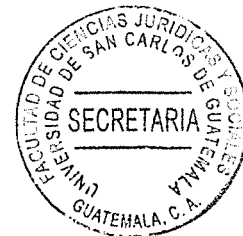
- Ejercicio parcial de los derechos de los trabajadores, es decir, que éstos acuden ante los tribunales de justicia cuando existen condiciones adversas a sus derechos como por ejemplo que no otorgan vacaciones en la empresa, no pagan salario mínimo, hubo cambio de condiciones (aunque en este caso pueden darse por despedidos), descuentos sobre el salario, no está afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, malos tratos (moobing), embargo del salario, no tienen contratos de trabajo, entre otros.



- Ejercicio total de los derechos de los trabajadores, es decir, cuando ya ha sido despedido el trabajador, en cuyo caso exige la totalidad de las prestaciones que les corresponden y la indemnización.
- Que los derechos estén regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social, lo cual es indispensable, ya que el derecho alegado debe estar regulado en alguna norma laboral sin importar la jerarquía que sea, pues si no existe regulación, tal derecho no podría invocarse.
- Ejercitar los derechos, quiere decir, que el trabajador tuvo el valor de acudir ante la Inspección General de Trabajo y denunciar al patrono para que se le hagan valer sus derechos al trabajador.
- Intento de ejercitar los derechos, es decir, que el trabajador pretendió demandar al patrono ante los órganos jurisdiccionales o ante la Inspección General de Trabajo, pero no se concretó.

En todos estos casos, a excepción, cuando ya ha sido despedido, los patronos se enojan y con algún comportamiento arrogante, como venganza, despiden al trabajador o le cambian alguna condición en perjuicio de éste, pues el patrono incluso tiene el orgullo que nunca había sido demandado y que el trabajador no debió haberlo hecho.

CAPÍTULO III



3. Organización administrativa del trabajo

En Guatemala, la organización administrativa del trabajo se basa en diferentes leyes y regulaciones que establecen los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. A continuación, te proporcionaré una visión general de la estructura administrativa del trabajo en Guatemala:

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB): El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) ocupa una posición central en el entramado institucional de Guatemala, siendo su responsabilidad primordial la regulación y supervisión de las relaciones laborales en el país. A través de sus diversas funciones, el MINTRAB busca fomentar un entorno laboral justo y equitativo, donde se promueva el empleo digno, se garantice la protección social de los trabajadores y se cultive la armonía entre empleadores y empleados.

Como ente regulador, el MINTRAB establece las normativas y políticas laborales que rigen las condiciones de empleo, los salarios, las jornadas laborales y otros aspectos fundamentales de la relación entre trabajadores y empleadores. Además, se encarga de supervisar el cumplimiento de estas disposiciones por parte de las empresas y organizaciones en todo el territorio nacional, asegurando el respeto de los derechos laborales y la prevención de prácticas abusivas.

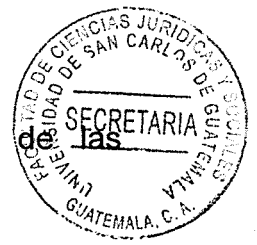


Por otro lado, el MINTRAB desempeña un papel crucial en la promoción del empleo digno y la generación de oportunidades laborales para todos los guatemaltecos. A través de programas y políticas de empleo, el ministerio trabaja en colaboración con el sector privado, las instituciones educativas y otras entidades pertinentes para impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo decente y sostenible.

Además, el MINTRAB se dedica a fortalecer la protección social de los trabajadores, garantizando el acceso a prestaciones como seguro de salud, pensiones y otros beneficios que contribuyan al bienestar y la seguridad económica de los empleados y sus familias.

- Inspectoría General de Trabajo (IGT): La Inspectoría General de Trabajo (IGT), como entidad dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), desempeña un papel crítico en el mantenimiento de la legalidad y el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad social en los diversos lugares de trabajo de Guatemala. Su función principal radica en llevar a cabo inspecciones exhaustivas y vigilancias periódicas para garantizar que tanto empleadores como trabajadores respeten las leyes laborales vigentes.

Esta dependencia cuenta con la autoridad y la capacidad de imponer sanciones a aquellos empleadores que no cumplan con las disposiciones legales establecidas. Estas sanciones pueden variar en gravedad según la naturaleza y la gravedad de las violaciones detectadas, e incluyen desde multas económicas hasta la imposición de



medidas correctivas específicas para garantizar el cumplimiento futuro de las regulaciones laborales.

Además de su labor punitiva, la IGT también desempeña un papel educativo y de asesoramiento, brindando orientación a empleadores y trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades en el ámbito laboral. A través de programas de capacitación y difusión de información, la Inspectoría General de Trabajo contribuye a crear una cultura de cumplimiento y respeto a las leyes laborales en el país.

- Código de Trabajo: El Código de Trabajo representa el pilar fundamental del marco legal que regula las relaciones laborales en Guatemala. En su esencia, este código establece los derechos fundamentales y los deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores, delineando así las bases sobre las cuales se construye el ambiente laboral en el país.

Dentro de sus disposiciones, el Código de Trabajo aborda una amplia gama de aspectos que afectan directamente a las condiciones laborales, como los términos de empleo, las jornadas de trabajo, la fijación de salarios justos y equitativos, así como la definición de prestaciones sociales que los trabajadores tienen derecho a recibir. Además, este código proporciona los lineamientos y procedimientos necesarios para la resolución efectiva de conflictos laborales que puedan surgir entre empleadores y trabajadores. Estos mecanismos garantizan una vía transparente y justa para abordar disputas y discrepancias, con el fin de promover la armonía y la estabilidad en el ámbito laboral.



- Instituciones de seguridad social: En Guatemala, el sistema de seguridad social abarca una serie de instituciones dedicadas a salvaguardar el bienestar y la protección económica de los trabajadores. Entre estas instituciones, destaca el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), una entidad crucial que proporciona una amplia gama de servicios, desde atención médica hasta prestaciones económicas, en situaciones como enfermedad, maternidad, invalidez y vejez. El IGSS despliega una red de hospitales, clínicas y centros de atención médica en todo el país, asegurando el acceso a la atención médica de calidad para sus afiliados. Además del IGSS, existen otras entidades especializadas en la seguridad social, cada una atendiendo a sectores específicos de la población trabajadora.

Estas instituciones, junto con otras entidades complementarias, conforman un entramado integral de seguridad social en Guatemala, que busca proteger los derechos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en diferentes sectores de la sociedad. Su labor contribuye significativamente a la estabilidad y el bienestar social del país, garantizando que los trabajadores y sus familias cuenten con el respaldo necesario en momentos de necesidad y a lo largo de sus vidas laborales y más allá.

En relación a la protección social, es conjunto de políticas, fundamentalmente de naturaleza pública, que garantiza a todos los ciudadanos el derecho a un mínimo vital desvinculado de relaciones laborales, contractuales o de aportaciones – impuestos,



portaciones a seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos de los beneficiarios.¹⁹

- Sindicatos y asociaciones laborales: Los trabajadores tienen el derecho de asociarse en sindicatos y organizaciones laborales para la defensa de sus derechos e intereses. Estas organizaciones representan a los trabajadores en la negociación colectiva con los empleadores y participan en la solución de conflictos laborales.²⁰

En derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.²¹

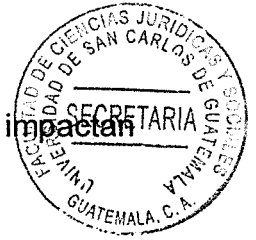
El concepto de sindicato como una entidad profesional destinada a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores es fundamental en el ámbito del derecho laboral. Los sindicatos desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales, la promoción de condiciones de trabajo justas y la negociación colectiva de términos y condiciones laborales equitativas. Al unir a trabajadores que comparten un mismo oficio o profesión, los sindicatos tienen el poder de amplificar las voces individuales y negociar en nombre de un colectivo más grande. Esto les permite abogar por salarios justos,

¹⁹ Sánchez Castañeda, Alfredo. Diccionario de derecho Laboral. 2012. Pág. 133.

²⁰ Duque, Ruth. **Organización Administrativa y judicial de trabajo**. Diapo.2 y 3

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.2006. Pág. 438.

condiciones laborales seguras, beneficios adecuados y otros aspectos que impactan directamente en la vida de los trabajadores.



Además, los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la promoción del progreso social y económico a través de su trabajo en beneficio de los trabajadores. Su capacidad para influir en la legislación laboral y las políticas públicas les permite abogar por mejoras en las condiciones laborales que benefician a toda la sociedad. Además, su capacidad de movilización y acción colectiva les permite ser una fuerza poderosa para el cambio, garantizando que todos los trabajadores puedan disfrutar de condiciones laborales justas y equitativas.

3.1. Historia

La historia de la organización administrativa del trabajo en Guatemala tiene sus raíces en la legislación laboral y los movimientos sindicales que surgieron a lo largo del siglo XX. A continuación, se presenta una breve cronología de los principales hitos en la evolución de la organización administrativa del trabajo en Guatemala:

Código de Trabajo de 1947: En 1947, se promulgó el primer Código de Trabajo de Guatemala, que estableció las bases legales para las relaciones laborales en el país. Este código regulaba aspectos como la jornada laboral, los salarios, las prestaciones sociales y los derechos de los trabajadores. **Fundación del Ministerio de Trabajo:** En 1947, se creó el Ministerio de Trabajo, encargado de regular y supervisar las relaciones laborales en el país. Esta institución se estableció con el objetivo de proteger los derechos



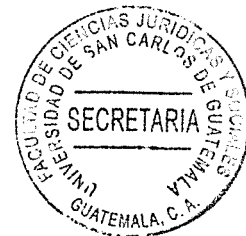
de los trabajadores y promover un empleo digno. Movimiento sindical: A partir de la década de 1950, se desarrolló un fuerte movimiento sindical en Guatemala. Los sindicatos se organizaron para luchar por los derechos de los trabajadores, la mejora de las condiciones laborales y la negociación colectiva.²²

Reformas laborales de 1996: En 1996, se realizaron reformas significativas al Código de Trabajo guatemalteco. Estas reformas introdujeron cambios en áreas como la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales y la protección de los derechos de los trabajadores. Instituciones de seguridad social: A lo largo de la historia, se han creado varias instituciones de seguridad social en Guatemala para brindar protección social a los trabajadores. Entre ellas se encuentra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que se estableció en 1946 y proporciona servicios de atención médica y prestaciones económicas.²³

A lo largo de los años, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha desempeñado un papel fundamental en la regulación y supervisión de las relaciones laborales en Guatemala. Su labor se ha centrado en garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, mediar en los conflictos laborales y promover el empleo digno y la protección social de los trabajadores.

²² **Ibíd.** Diapo. 10 a la 12

²³ https://tomi.digital/es/40044/organizacion-administrativa-de-trabajo?utm_source=google&utm_medium=seo (Guatemala, 15 de julio de 2023)



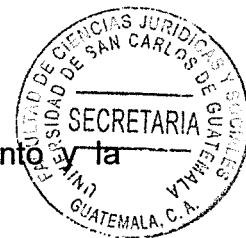
3.2. Definición

La organización administrativa del trabajo en Guatemala se refiere al conjunto de instituciones, normas y procedimientos establecidos por el Estado para regular y supervisar las relaciones laborales en el país. Esta organización tiene como objetivo principal garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, proteger a los trabajadores y promover un ambiente laboral justo y equitativo.²⁴

La organización administrativa del trabajo en Guatemala es un componente vital para el funcionamiento eficaz y equitativo del mercado laboral en el país. Este conjunto de instituciones, normas y procedimientos establecidos por el Estado desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. Es crucial reconocer que el objetivo principal de esta organización es garantizar el cumplimiento de los derechos laborales establecidos, así como proteger a los trabajadores de posibles abusos por parte de los empleadores. Además, busca fomentar un ambiente laboral en el que se promueva la igualdad de oportunidades y se respete la dignidad de todos los trabajadores, independientemente de su posición o condición.

En un país como Guatemala, donde la fuerza laboral desempeña un papel crucial en el desarrollo socioeconómico, es fundamental contar con una organización administrativa del trabajo sólida y efectiva. Esto no solo beneficia a los trabajadores al garantizar sus

²⁴ [Http://biblio3.url.edu.gt/publiseortiz/Tesis/2018/07/01/Hernandez-Pablo.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/publiseortiz/Tesis/2018/07/01/Hernandez-Pablo.pdf) (Guatemala, 20 de julio de 2023)



derechos y proteger su bienestar, sino que también contribuye al crecimiento y la estabilidad económica del país en su conjunto.

En el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, se evidencia que la Organización Administrativa del Trabajo está comprendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se encuentra conformado por distintas dependencias que han sido creadas para lograr los fines correspondientes de poder proteger y a ver cumplir los derechos de los trabajadores, subsiguientemente la Inspección General de Trabajo, permitiendo que preste asesoría técnica al Ministerio de Trabajo y es la entidad encargada de velar porque los patronos y trabajadores cumplan y repente la ley laboral.²⁵

3.3. Importancia

La organización administrativa del trabajo en Guatemala es de vital importancia por varias razones, ya que la organización administrativa del trabajo en Guatemala desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales, la promoción del empleo digno y la armonía laboral. Contribuye a establecer un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los trabajadores, generando un ambiente laboral justo y favorable para el desarrollo socioeconómico del país, de esta manera las razones son:

²⁵ Congreso de la República. (1961). **Código de Trabajo**



- Protección de los derechos laborales: La organización administrativa del trabajo garantiza que los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos sean respetados y protegidos. Entre los derechos laborales protegidos se incluyen aspectos fundamentales como el salario mínimo, que establece un piso salarial por debajo del cual ningún empleado puede ser remunerado, garantizando así un nivel mínimo de ingresos para cubrir las necesidades básicas. Además, se regulan la jornada laboral y las condiciones de trabajo, con el objetivo de prevenir la explotación laboral y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- Promoción del empleo digno: La organización administrativa del trabajo fomenta la creación de empleo digno y de calidad en Guatemala. Esto implica la promoción de políticas y programas que estimulen la generación de empleo, la formación y capacitación laboral, así como implementan medidas específicas para facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables, como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y poblaciones indígenas. Se promueven políticas de igualdad de género y de inclusión social, así como programas de empleo específicos que buscan reducir las brechas de desigualdad y garantizar que todos los guatemaltecos tengan acceso a oportunidades laborales justas y adecuadas.
- Armonía laboral y solución de conflictos: La organización administrativa del trabajo facilita la armonía laboral al mediar en los conflictos entre empleadores y trabajadores. La resolución de conflictos de manera pacífica y justa no solo contribuye a evitar posibles interrupciones en la producción y prestación de servicios, sino que también



fortalece las relaciones laborales a largo plazo. Al fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo, se sientan las bases para una colaboración más efectiva y productiva entre empleadores y trabajadores.

Además, la organización administrativa del trabajo se encarga de proporcionar asistencia y orientación a las partes en conflicto, con el objetivo de facilitar la búsqueda de soluciones consensuadas. Se promueven prácticas de comunicación efectiva y se ofrecen herramientas y recursos para abordar de manera constructiva las diferencias y encontrar soluciones que beneficien a ambas partes.

- Cumplimiento de las normativas laborales: La organización administrativa del trabajo se encarga de supervisar y hacer cumplir las leyes laborales y de seguridad social en Guatemala. Las inspecciones laborales y las sanciones por incumplimiento garantizan que los empleadores cumplan con las obligaciones legales y brinden las condiciones laborales adecuadas. Esto crea un entorno laboral más seguro y protegido para los trabajadores.²⁶

El cumplimiento de las normativas laborales es un aspecto vital para asegurar un ambiente laboral justo y seguro en cualquier país, y Guatemala no es la excepción. La labor realizada por la organización administrativa del trabajo en supervisar y hacer cumplir las leyes laborales y de seguridad social es crucial para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos.

²⁶ [Http://biblio3.url.edu.gt/publiseortiz/Tesis/2018/07/01/Hernandez-Pablo.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/publiseortiz/Tesis/2018/07/01/Hernandez-Pablo.pdf) (Guatemala, 10 de octubre de 2023)



La implementación de inspecciones laborales y la aplicación de sanciones por incumplimiento son medidas necesarias para asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales. Esto no solo ayuda a evitar abusos y explotación laboral, sino que también promueve el respeto hacia los trabajadores y sus derechos fundamentales.

3.4. Estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) de Guatemala es un entramado complejo y dinámico que se compone de varias unidades y dependencias, todas ellas trabajando de manera coordinada para cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas al Ministerio. Esta estructura multifacética refleja el compromiso del MINTRAB con la promoción del empleo digno, la protección social y la armonía laboral en el país.

En primer lugar, el MINTRAB cuenta con unidades especializadas encargadas de desarrollar y supervisar políticas laborales y de seguridad social. Estas unidades se dedican a la elaboración de normativas y programas destinados a promover condiciones laborales justas y equitativas, así como a asegurar la protección social de los trabajadores guatemaltecos.

Además, la labor de inspección llevada a cabo por estas unidades se realiza de manera sistemática y rigurosa, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia laboral y de seguridad social. Esto implica examinar detalladamente las condiciones de trabajo, los contratos laborales, los salarios,



las prestaciones sociales y las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, entre otros aspectos relevantes para el bienestar y la protección de los trabajadores. Uno de los principales objetivos de estas inspecciones es garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho a un salario justo, a condiciones de trabajo seguras y saludables, y al acceso a la seguridad social.

Además de verificar el cumplimiento de las leyes laborales, las unidades de inspección del MINTRAB también tienen la responsabilidad de promover el cumplimiento voluntario de las normativas laborales y de seguridad social a través de la educación, la sensibilización y el asesoramiento a empleadores y trabajadores. Esto se realiza mediante la difusión de información sobre los derechos y obligaciones laborales, la realización de capacitaciones y la facilitación de recursos y herramientas para el cumplimiento normativo. Otra parte importante de la estructura orgánica del MINTRAB son las unidades de atención al público, que brindan servicios de orientación y asesoría a trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral. Estas unidades juegan un papel crucial en la promoción de la cultura de cumplimiento y en la resolución de conflictos laborales de manera pacífica y equitativa.

A continuación, se describe la estructura orgánica básica del MINTRAB:

- Despacho Ministerial: El Despacho Ministerial, bajo la dirección del Ministro de Trabajo y Previsión Social, representa la más alta autoridad dentro del Ministerio, encargada de dirigir y coordinar las actividades relacionadas con la formulación y promoción de políticas laborales y de previsión social en el país. La responsabilidad



del Despacho Ministerial abarca diversas áreas de acción, que van desde la elaboración de estrategias y planes de acción para mejorar las condiciones laborales y promover el empleo decente, hasta la gestión de programas de protección social y seguridad laboral. Esto implica trabajar en colaboración con otras instituciones con el fin de diseñar políticas inclusivas y sostenibles que respondan a las necesidades y demandas de la población trabajadora.

- Viceministerios: El MINTRAB cuenta con dos viceministerios:

a. Viceministerio de Trabajo:

Encargado de coordinar y supervisar las políticas y programas relacionados con las relaciones laborales, la inspección laboral, el empleo digno y la formación y capacitación laboral desempeña un papel esencial en la promoción del trabajo decente y el desarrollo humano sostenible en Guatemala. Su labor contribuye a garantizar condiciones laborales justas y equitativas, así como a mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo de las capacidades de la fuerza laboral, en línea con los objetivos de desarrollo sostenible y las aspiraciones de una sociedad más próspera y equitativa.

b. Viceministerio de Previsión Social:

se encarga de proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito de la seguridad social. Esto implica garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales relacionadas con la seguridad social, así como investigar y sancionar cualquier violación

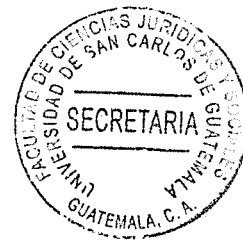


de estos derechos por parte de empleadores u otras instituciones. Se trabaja en estrecha colaboración con otras entidades gubernamentales, organizaciones sindicales y sociedad civil para fortalecer la protección de los derechos laborales y promover un sistema de seguridad social justo y equitativo para todos los trabajadores.

Direcciones Generales: El MINTRAB cuenta con varias Direcciones Generales que se encargan de aspectos específicos de la política laboral y de previsión social. Algunas de las principales direcciones son:

a. Dirección General de Inspección de Trabajo:

Responsable de supervisar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social en los lugares de trabajo. Realiza inspecciones, investigaciones y mediaciones en casos de incumplimiento. Asimismo, la Dirección General de Inspección de Trabajo colabora estrechamente con otras instituciones del Estado, así como con organizaciones de la sociedad civil y el sector privado, para fortalecer el marco normativo y mejorar las condiciones laborales en el país. Su trabajo contribuye significativamente a la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo y seguro para todos los trabajadores guatemaltecos.

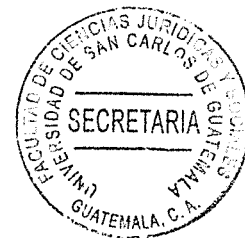


b. Dirección General de Trabajo:

La Dirección General de Promoción del Empleo, como entidad clave dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), despliega esfuerzos estratégicos para estimular la creación de empleo sostenible y de calidad en diversos sectores económicos de Guatemala. Consciente de la importancia del empleo como motor de desarrollo y bienestar social, esta dirección se enfoca en diseñar y ejecutar políticas y programas que fomenten un entorno propicio para la generación de oportunidades laborales para todos los guatemaltecos.

Además, esta dirección facilita la intermediación laboral, actuando como un puente entre empleadores y trabajadores en busca de oportunidades de empleo. A través de plataformas de intermediación laboral y ferias de empleo, conecta a los demandantes de empleo con empresas que buscan talento, facilitando así el encuentro entre oferta y demanda laboral.

La promoción de la innovación también ocupa un lugar destacado en la agenda de la Dirección General de Promoción del Empleo. Reconociendo el papel crucial de la innovación en la creación de empleo y el desarrollo económico, se impulsan iniciativas para fomentar la investigación, el desarrollo tecnológico y la adopción de prácticas innovadoras en los distintos sectores productivos. Esto no solo contribuye a la generación de empleo de calidad, sino que también mejora la competitividad y sostenibilidad de las empresas en un entorno globalizado y en constante cambio.



c. Dirección General de Seguridad Social:

Esta dirección se dedica a garantizar que los sistemas de seguridad social operen de manera eficiente y equitativa, asegurando el acceso de la población a servicios de salud, pensiones y otras prestaciones sociales. A través de la supervisión y coordinación de políticas, se busca ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por el IGSS y otras instituciones de seguridad social en el país.

Además, la Dirección General de Seguridad Social se encarga de desarrollar programas y acciones destinados a promover la protección social y la inclusión de grupos vulnerables en los sistemas de seguridad social.

- Unidades Técnicas: Esta unidad se enfoca en promover ambientes laborales seguros y saludables, previniendo accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Proporciona asesoramiento en la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y la capacitación en materia de seguridad y salud laboral, con el objetivo de proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

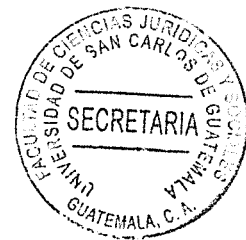
Además, el MINTRAB cuenta con una unidad técnica especializada en relaciones laborales, la cual se dedica a promover el diálogo social y la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. Esta unidad ofrece asesoría en la resolución de conflictos laborales, la mediación y conciliación de disputas, y la promoción de buenas prácticas en



materia de relaciones laborales, contribuyendo así a mantener un clima laboral armonioso y productivo en el país.

Esta es una descripción general de la estructura orgánica del MINTRAB en Guatemala, pero es importante tener en cuenta que la organización puede sufrir modificaciones y adaptaciones con el tiempo para adaptarse a las necesidades y prioridades del Ministerio.²⁷

²⁷ https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57-2008/2018/Manuales/Manual_de_organizacion_y_funciones_IGT_DICIEMBRE_2017.pdf (Guatemala, 11 de abril de 2023)



CAPÍTULO IV

4. Evaluar la importancia de la formulación de prevenciones con base en el convenio 81 de la organización internacional del trabajo

La formulación de prevenciones con base en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es de suma importancia en el ámbito laboral. El Convenio 81, titulado "Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio", establece las bases para el establecimiento y funcionamiento de un sistema de inspección laboral eficaz.

La formulación de prevenciones, como parte de la labor de inspección del trabajo, implica identificar y corregir posibles violaciones a las leyes y regulaciones laborales antes de que ocurran accidentes laborales, enfermedades ocupacionales o cualquier tipo de infracción a los derechos laborales. Algunas de las razones por las que la formulación de prevenciones es importante son:

- **Protección de los derechos laborales:** La formulación de prevenciones contribuye a proteger los derechos de los trabajadores al asegurar que se cumplan las normas laborales y de seguridad en el trabajo. Esto incluye aspectos como salarios justos, condiciones laborales adecuadas, jornadas de trabajo regulares, descanso y vacaciones, entre otros.
- **Prevención de accidentes y enfermedades laborales:** Las prevenciones formuladas a partir del Convenio 81 de la OIT ayudan a prevenir accidentes y enfermedades



laborales al identificar y corregir posibles riesgos en los lugares de trabajo. Esto incluye el mantenimiento de equipos y maquinaria, la implementación de medidas de seguridad adecuadas y la promoción de prácticas laborales seguras.

- Promoción de la salud y seguridad laboral: La formulación de prevenciones fomenta un entorno laboral seguro y saludable al establecer medidas de prevención y control de riesgos. Esto implica la promoción de buenas prácticas de seguridad, la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y la identificación de posibles peligros y su eliminación o control.
- Cumplimiento de las obligaciones legales: La formulación de prevenciones ayuda a garantizar que los empleadores cumplan con las leyes laborales y de seguridad en el trabajo establecidas en el Convenio 81 de la OIT. Esto contribuye a evitar la explotación laboral, la discriminación, el trabajo infantil y otras violaciones a los derechos laborales.²⁸

La formulación de prevenciones con base en el Convenio 81 de la OIT es fundamental para promover un entorno laboral seguro, proteger los derechos laborales y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Estas medidas contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo y aseguran el cumplimiento de las leyes laborales, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo. (1947). **Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo.**

4.1. Derecho disciplinario del trabajo

El derecho disciplinario del trabajo se refiere al conjunto de normas y procedimientos que regulan las faltas, sanciones y medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores en el ámbito laboral. Estas normas están diseñadas para mantener el orden y la disciplina en el lugar de trabajo y establecer consecuencias para aquellos empleados que incumplen con sus obligaciones laborales o violan las normas establecidas.

El derecho disciplinario del trabajo abarca diversos aspectos, entre ellos:

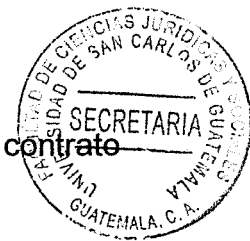
Faltas laborales: Se refiere a las acciones u omisiones por parte del trabajador que constituyen una infracción a las normas laborales, como el incumplimiento de horarios, el abandono del trabajo, la negligencia en el desempeño de las tareas asignadas, el uso inadecuado de recursos de la empresa, entre otros.²⁹

Procedimiento disciplinario: Establece el proceso a seguir cuando se comete una falta laboral. Esto implica la notificación al trabajador de la falta cometida, la oportunidad de presentar su defensa, la realización de una investigación y la imposición de una sanción, si corresponde.³⁰

Sanciones disciplinarias: Son las consecuencias impuestas al trabajador como resultado de la comisión de una falta laboral. Estas sanciones pueden variar en gravedad y pueden incluir amonestaciones verbales o escritas, suspensiones temporales del trabajo sin goce

²⁹ <https://glifos.umg.edu.gt/digital/25222.pdf> (Guatemala, 03 de octubre de 2023)

³⁰ IBID



de salario, reducción de remuneración, y en casos extremos, la terminación del contrato de trabajo.³¹

Garantías y derechos del trabajador: Aunque se apliquen medidas disciplinarias, el trabajador tiene derecho a ciertas garantías y protecciones. Esto incluye el derecho a ser informado de la falta cometida, a presentar su defensa, a ser tratado de manera justa y equitativa, y a apelar las decisiones disciplinarias ante las instancias correspondientes, según lo establecido en la legislación laboral vigente.³²

Es importante tener en cuenta que el derecho disciplinario del trabajo debe ser aplicado de manera justa y proporcionada, respetando los derechos laborales y evitando cualquier forma de discriminación o abuso de poder por parte del empleador. Además, las normas disciplinarias deben estar establecidas de forma clara y accesible para que los trabajadores puedan conocer sus deberes y las consecuencias de su incumplimiento.

4.2. Sanciones

Las sanciones en el ámbito laboral son medidas disciplinarias que se imponen a los trabajadores como consecuencia de la comisión de una falta laboral o el incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Estas sanciones tienen como objetivo corregir el comportamiento del trabajador y mantener la disciplina en el lugar de trabajo. Las sanciones pueden variar en gravedad, y su aplicación dependerá de la naturaleza y

³¹ IBID

³² IBID



gravedad de la falta cometida. A continuación, se mencionan algunas de las sanciones más comunes:

- Amonestación verbal: Consiste en una advertencia oral al trabajador por su comportamiento inapropiado o incumplimiento de las normas laborales. La amonestación verbal suele ser la primera etapa del proceso disciplinario y busca llamar la atención del trabajador sobre su conducta y la necesidad de corregirla.
- Amonestación escrita: Es una notificación por escrito dirigida al trabajador en la que se le informa sobre la falta cometida y se registra en su expediente laboral. La amonestación escrita tiene un carácter más formal y suele ser un paso previo a sanciones más graves.
- Suspensión temporal del trabajo: Implica la interrupción del contrato de trabajo durante un período determinado, sin derecho a percibir salario durante ese tiempo. La suspensión puede ser parcial o total y su duración dependerá de la gravedad de la falta cometida. Durante la suspensión, el trabajador no podrá prestar sus servicios ni acudir al lugar de trabajo.
- Reducción de remuneración: Consiste en la disminución del salario del trabajador como consecuencia de la falta cometida. La reducción de remuneración debe estar prevista en el contrato de trabajo o en la legislación laboral y debe ser proporcionada a la gravedad de la falta.
- Despido: Es la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador debido a una falta grave o reiterada cometida por el trabajador. El despido es la sanción más



severa y puede deberse a acciones como el robo, la violencia en el lugar de trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones laborales o el incumplimiento de normas de seguridad.³³

Es importante destacar que la aplicación de sanciones debe realizarse de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral del país y los acuerdos o convenios colectivos aplicables. Además, se deben respetar los derechos y garantías del trabajador, como el derecho a la defensa y a presentar pruebas en su favor.

4.3. El rol de los inspectores de trabajo en la formulación de prevenciones

Los inspectores de trabajo desempeñan un papel fundamental en la formulación de prevenciones en el ámbito laboral. Su función principal es supervisar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad en el trabajo, y tomar medidas preventivas para evitar accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y violaciones a los derechos laborales.

El rol de los inspectores de trabajo en la formulación de prevenciones se puede resumir de la siguiente manera:

- Inspecciones regulares: Los inspectores de trabajo realizan inspecciones regulares en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad. Durante estas inspecciones, identifican posibles riesgos y deficiencias en

³³ <https://glifos.umg.edu.gt/digital/25222.pdf>. (Guatemala, 03 de octubre de 2023)



las condiciones de trabajo, y formulan prevenciones para corregir estas situaciones y prevenir futuros problemas.

- Asesoramiento y orientación: Los inspectores de trabajo brindan asesoramiento y orientación a los empleadores y trabajadores sobre las normas laborales y de seguridad en el trabajo. Esto incluye informar sobre las medidas preventivas que deben implementarse, proporcionar recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y resolver consultas relacionadas con la legislación laboral.
- Investigación de denuncias: Los inspectores de trabajo investigan las denuncias y quejas presentadas por los trabajadores o sindicatos en relación con posibles infracciones laborales. Durante estas investigaciones, se recopila evidencia, se realizan entrevistas y se verifica el cumplimiento de las normas laborales. Si se detectan violaciones, se formulan prevenciones para corregirlas y asegurar el cumplimiento.
- Medidas correctivas: Los inspectores de trabajo tienen la autoridad para imponer medidas correctivas a los empleadores que no cumplan con las normas laborales y de seguridad. Estas medidas pueden incluir la formulación de prevenciones específicas, la imposición de sanciones o la exigencia de que se realicen cambios o mejoras en las condiciones de trabajo.
- Seguimiento y monitoreo: Después de formular prevenciones, los inspectores de trabajo realizan un seguimiento y monitoreo para asegurarse de que se hayan



implementado las medidas correctivas y se esté cumpliendo con las normas laborales.

Esto implica visitas de seguimiento y verificación para evaluar el progreso y tomar acciones adicionales si es necesario.³⁴

Los inspectores de trabajo desempeñan un papel esencial en la formulación de prevenciones en el ámbito laboral. Su labor contribuye a garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad, la prevención de riesgos laborales y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores.

4.4. La potestad de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo cuentan con una serie de poderes y atribuciones que les otorgan la potestad para llevar a cabo sus funciones de supervisión y control del cumplimiento de las normas laborales. Estas potestades varían según la legislación de cada país, pero generalmente incluyen lo siguiente:

Acceso a los lugares de trabajo: Los inspectores de trabajo tienen el derecho de acceder a cualquier lugar de trabajo, sin previo aviso, para llevar a cabo inspecciones y verificaciones. Esto les permite examinar las instalaciones, equipos, registros y cualquier otro aspecto relacionado con las condiciones laborales. **Investigación y recopilación de pruebas:** Los inspectores de trabajo tienen la facultad de investigar denuncias y quejas presentadas por los trabajadores o sindicatos, así como recopilar pruebas y testimonios

³⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---labadmin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf. (Guatemala, 15 de abril de 2023)



relevantes. Pueden realizar entrevistas, solicitar documentos y registros, tomar fotografías y recabar cualquier información necesaria para verificar el cumplimiento de las normas laborales.³⁵

Imposición de medidas correctivas: Si durante una inspección se constatan irregularidades o incumplimientos a las normas laborales, los inspectores de trabajo tienen la autoridad para imponer medidas correctivas. Esto puede incluir la formulación de prevenciones específicas, la emisión de órdenes de cumplimiento, la imposición de sanciones administrativas o la iniciación de procesos legales, según lo establecido en la legislación aplicable. **Asesoramiento y orientación:** Los inspectores de trabajo tienen la capacidad de brindar asesoramiento y orientación a los empleadores y trabajadores sobre el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad en el trabajo. Pueden proporcionar recomendaciones para corregir deficiencias, mejorar las condiciones laborales y promover buenas prácticas en el lugar de trabajo.³⁶

Medidas de urgencia: En situaciones de riesgo inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, los inspectores de trabajo pueden adoptar medidas de urgencia para prevenir accidentes o enfermedades laborales. Estas medidas pueden incluir la suspensión temporal de actividades, la prohibición de uso de ciertos equipos o la orden de adoptar medidas de seguridad específicas. Es importante destacar que los inspectores de trabajo deben ejercer sus poderes y atribuciones de manera imparcial y objetiva,

³⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf. (Guatemala, 15 de abril de 2023)

³⁶ IBID



respetando los derechos de los empleadores y trabajadores. Su actuación se basa en la aplicación de la legislación laboral vigente y en la promoción de un entorno laboral justo, seguro y saludable.³⁷

4.5. El rol de los supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo

Los supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento y gestión de las labores de inspección laboral. Su rol es clave para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y el respeto de los derechos de los trabajadores. A continuación, se describen algunas de las responsabilidades y funciones que suelen tener:

- **Coordinación y dirección:** Los supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo son responsables de coordinar y dirigir las actividades de inspección en su respectiva área geográfica o sector laboral. Esto implica planificar las inspecciones, asignar tareas a los inspectores, supervisar su trabajo y asegurarse de que se cumplan los objetivos establecidos.
- **Supervisión de inspecciones:** Los supervisores y delegados supervisan directamente las inspecciones laborales realizadas por los inspectores de trabajo. Revisan los informes de inspección, verifican el cumplimiento de los procedimientos y la calidad

³⁷ IBID



del trabajo realizado, y brindan retroalimentación y orientación a los inspectores para mejorar su desempeño.

- Asesoramiento y capacitación: Estos profesionales proporcionan asesoramiento y orientación a los inspectores de trabajo en relación con la interpretación y aplicación de la legislación laboral, así como sobre las mejores prácticas en materia de inspección. También se encargan de organizar y facilitar programas de capacitación y formación para actualizar los conocimientos y habilidades de los inspectores.
- Resolución de consultas y controversias: Los supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo atienden consultas y reclamaciones presentadas por empleadores y trabajadores en relación con cuestiones laborales. Analizan la situación, investigan los hechos y proporcionan orientación y soluciones, tratando de resolver las controversias de manera justa y equitativa.
- Coordinación interinstitucional: Estos profesionales también desempeñan un papel importante en la coordinación con otras instituciones y organismos relevantes, como los ministerios del trabajo, entidades de seguridad social y fiscalización laboral, para colaborar en acciones conjuntas, compartir información y promover el cumplimiento de las normas laborales.
- Informes y estadísticas: Los supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo son responsables de elaborar informes periódicos sobre las actividades de inspección realizadas, los resultados obtenidos, las infracciones detectadas y las

medidas tomadas. Estos informes ayudan a evaluar el impacto de las labores de inspección y a identificar áreas de mejora.³⁸

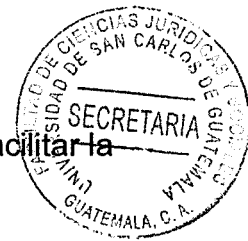
Los supervisores y delegados de la Inspección General de Trabajo desempeñan un rol de liderazgo y coordinación en las labores de inspección laboral. Su función principal es garantizar la eficacia, calidad y coherencia de las actividades de inspección, promoviendo el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

4.6. Propuesta de solución

Para abordar los posibles problemas en la formulación de prevenciones de los inspectores en base al Convenio 81 de la OIT, ya que es importante destacar que estas propuestas de solución deben ser adaptadas a la realidad y contexto específico de cada país, considerando sus recursos, legislación laboral y capacidades institucionales. La colaboración entre los diferentes actores involucrados será fundamental para lograr mejoras significativas en la formulación de prevenciones y promover condiciones laborales seguras y saludables.

- Fortalecer la capacitación: Brindar capacitación especializada y continua a los inspectores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto les permitirá estar actualizados sobre las mejores prácticas y técnicas de prevención, así como comprender en profundidad las disposiciones del Convenio 81. Además, la

³⁸ [Http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf). (Guatemala, 10 de octubre de 2023)



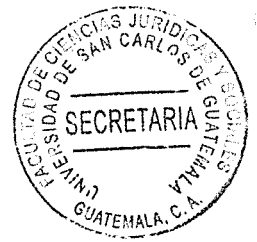
capacitación puede incluir habilidades de comunicación y negociación para facilitar la interacción con empleadores y trabajadores.

- Aumentar los recursos y la infraestructura: Garantizar que los inspectores cuenten con los recursos adecuados, como equipos de protección personal, herramientas de medición y sistemas de información actualizados. Asimismo, es importante brindarles un ambiente de trabajo adecuado, incluyendo oficinas equipadas y vehículos de inspección, para que puedan llevar a cabo su labor de manera efectiva.
- Mejorar la coordinación interinstitucional: Promover la colaboración entre el Ministerio de Trabajo, otras instituciones gubernamentales y organizaciones relevantes para compartir información, recursos y buenas prácticas. Esto facilitará una respuesta integral y coordinada en la formulación de prevenciones, así como en la implementación de medidas correctivas en caso de incumplimientos.
- Fomentar la participación y concientización de los empleadores y trabajadores: Promover una cultura de prevención en los lugares de trabajo, involucrando activamente a los empleadores y trabajadores en la identificación y mitigación de los riesgos laborales. Esto se puede lograr a través de campañas de sensibilización, capacitación específica para empleadores y trabajadores, y la promoción de comités de seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación: Implementar sistemas de seguimiento y evaluación del desempeño de los inspectores en la formulación de



prevenciones. Esto permitirá identificar áreas de mejora y asegurar que se cumplan los estándares establecidos por el Convenio 81. Además, se pueden realizar auditorías periódicas para verificar la efectividad de las medidas de prevención implementadas.

- Reforzar la aplicación de sanciones: Garantizar que existan sanciones efectivas y proporcionales en caso de incumplimientos de las prevenciones establecidas. Esto enviará un mensaje claro de que el cumplimiento de las normas laborales y las medidas de prevención son prioritarias, y ayudará a disuadir conductas negligentes o irresponsables.



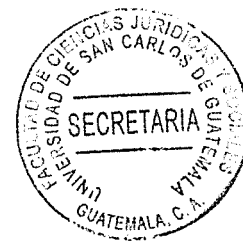
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La importancia de la prevención en base al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) radica en su enfoque proactivo para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. Este convenio establece normas para la inspección del trabajo en la industria y el comercio con el objetivo de prevenir riesgos laborales y promover condiciones de trabajo seguras y saludables. La prevención en el ámbito laboral es esencial para proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para evitar pérdidas económicas y sociales asociadas a los accidentes y enfermedades laborales. Al implementar medidas preventivas, se reducen los riesgos y se fomenta un entorno laboral seguro, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a aumentar la productividad y el rendimiento de las empresas.

El Convenio 81 de la OIT establece la obligación de los países miembros de adoptar medidas adecuadas para garantizar la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como para supervisar y controlar su cumplimiento. Esto implica la promoción de la formación y la información sobre seguridad y salud en el trabajo, la implementación de políticas de prevención, la realización de inspecciones laborales y la adopción de medidas correctivas en caso de incumplimientos, no solo beneficia a los trabajadores, sino también a los empleadores y a la sociedad en general. Al prevenir los riesgos laborales, se evitan los costos asociados a los accidentes y enfermedades, como los gastos médicos, las indemnizaciones y la disminución de la productividad. Además, se crea un entorno laboral más estable, en el que los trabajadores se sienten valorados y protegidos, lo que contribuye a mejorar el clima laboral y fortalecer las relaciones laborales.



BIBLIOGRAFÍA



Barillas, Byron y Leda Abdalhah Arrieta. **Estudio regional del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales**. Editorial instituto de investigaciones jurídicas. México. 2009. Pág. 27

Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. 2006. Pág. 438

Comisión Institucional de Ética y Valores. **Valores institucionales**. Pág. 1.

Dávalos, José. **Derecho del trabajo**. Pág. 45.

De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 210

Duque, Ruth. **Organización Administrativa y judicial de trabajo**. Diapo. 2 y 3

Folgoso Olmo, Antonio. **La garantía de indemnidad**. Pág. 293.

Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 53

Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 9

[Http://biblio3.url.edu.gt/publiseortiz/Tesis/2018/07/01/Hernandez-Pablo.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/publiseortiz/Tesis/2018/07/01/Hernandez-Pablo.pdf) (Guatemala, 20 de julio de 2023)

[Http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf) (Guatemala, 10 de octubre de 2023)

[Https://glifos.umg.edu.gt/digital/25222.pdf](https://glifos.umg.edu.gt/digital/25222.pdf) (Guatemala, 03 de octubre de 2023)

[Https://tomi.digital/es/40044/organizacion-administrativa-de-trabajo?utm_source=google&utm_medium=seo](https://tomi.digital/es/40044/organizacion-administrativa-de-trabajo?utm_source=google&utm_medium=seo) (Guatemala, 15 de julio de 2023)

[Https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57-2008/2018/Manuales/Manual_de_organizacion_y_funciones_IGT_DICIEMBRE_2017.pdf](https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57-2008/2018/Manuales/Manual_de_organizacion_y_funciones_IGT_DICIEMBRE_2017.pdf) (Guatemala, 11 de Abril de 2023)

[Https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructional_material/wcms_152883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructional_material/wcms_152883.pdf) (Guatemala, 15 de abril de 2023)

Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 5

Sánchez Castañeda, Alfredo. **Diccionario de derecho Laboral**. 2012. Pág. 133.



Vásquez Mérida, Olga Elizabeth. **Fase pública derecho laboral**. Editorial Foto publicaciones.

Pág. 16

Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**.

Pág. 42.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, 1985.

Convenio 81 Sobre la Inspección del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), 1947.

Decreto 1441, Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

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