

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



**"INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE VIGILANCIA DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS"**

BLANCA GLADYS BARRERA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE VIGILANCIA DE LA INSPECCIÓN
GENERAL DE TRABAJO EN LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BLANCA GLADYS BARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y LOS TÍTULOS
PROFESIONALES DE ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Noviembre 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

PRESIDENTE: Lic. Julio Roberto Pineda García
SECRETARIA: Licda. Auda Marineli Pérez Tennis
VOCAL: Licda. Amalia Azucena García Ramírez

SEGUNDA FASE

PRESIDENTE: Lic. Bonifacio Chicoj Raxon
SECRETARIO: Lic. Ignacio Blanco Ardón
VOCAL: Licda. Olga Aracely López Hernández

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, quince de junio de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDY LEONEL PÉREZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante BLANCA GLADYS BARRERA, con camé 8714495, intitulado INCIDENCIAS JURIDICAS DE LA FALTA DE VIGILANCIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS TRABAJOS DOMESTICOS.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ

Vocal I en sustitución del Decano

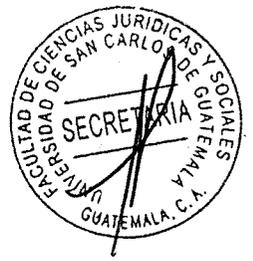
Fecha de recepción 13 / 9 / 2021

[Handwritten signature]
Edy Leonel Pérez
Asesor (a)
(Firma y Sello)





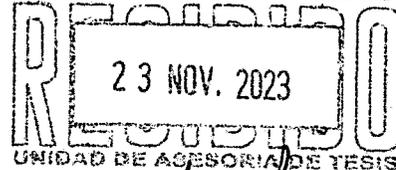
Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 30 de noviembre de 2021

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



Hora: _____
Firma: *J. Pineda*

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis he asesorado el trabajo de tesis de la estudiante: **BLANCA GLADYS BARRERA**, intitulado: **“INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE VIGILANCIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS”**

A este respecto y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. El contenido científico y técnico de la investigación, está orientada a proponer mecanismos de solución a la problemática en cuanto al control y vigilancia para el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social de trabajadores domésticos.
- II. Para el desarrollo de la presente investigación, fue fundamental el método siguiente: analítico, propio de la investigación efectuada y para el efecto las técnicas utilizadas fueron de carácter bibliográfica, ya que existen diversos tratadistas tanto nacionales como extranjeros, que han estudiado lo relativo a la temática en análisis.
- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en este estudio jurídico, se puede clasificar dentro del campo del derecho de trabajo

Dirección: 7ª AV. 6-53 zona 4, Edificio el Triángulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel: 23325622 - 57848140



Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario

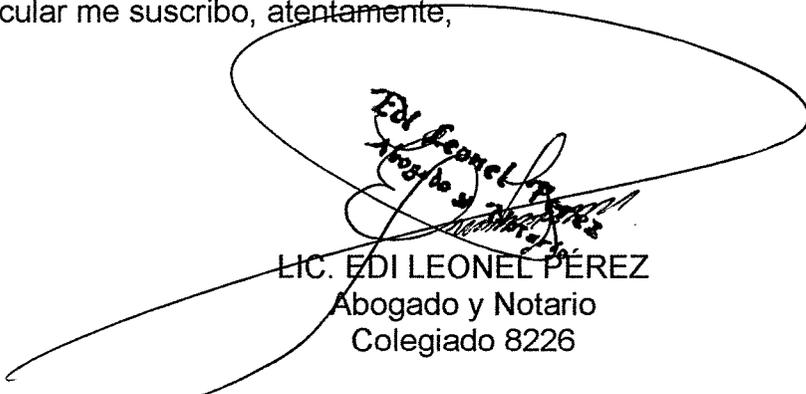


respectivamente, por lo que es acorde con las reglas contenidas en el Diccionario de la Lengua Española.

- IV. Con respecto a la contribución científica, del presente estudio tienen como finalidad promover la reflexión a efecto que la Inspección General de Trabajo sea dotada de recursos humanos y financieros para cumplir con sus funciones y atribuciones principalmente corroborando el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social a trabajadores domésticos.
- V. Con relación a la conclusión discursiva elaborada por la estudiante, esta es congruente con el plan de investigación aprobado en su oportunidad.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada, esta es afín el tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en la materia que se aborda.

Por lo aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por la estudiante **BLANCA GLADYS BARRERA**, llena los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,



LIC. EDI LEONEL PÉREZ
Abogado y Notario
Colegiado 8226



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



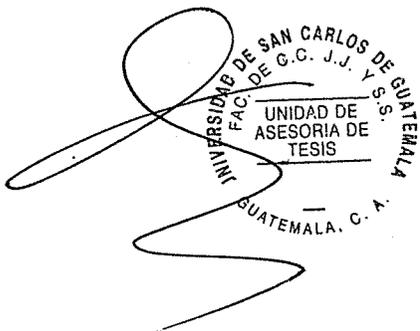
D.ORD. 629-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **BLANCA GLADYS BARRERA**, titulado **INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE VIGILANCIA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR



DEDICATORIA

A DIOS:

Todo momento me ha demostrado su gran amor. Porque es la luz y fortaleza que da sentido a mi vida, y porque sin Él nada es posible. Gracias Padre a ti sea la honra y la Gloria.

A MIS ANGELES

Mi madrecita, mi esposo, mi nietecito Danielito, mis hermanas Esperancita y Ada y mi sobrina Birdee, mis suegros, que en paz descansen, son la luz que alumbran mi camino

A MI HIJO E HIJAS:

Jenny, Karen y Anner, Dios los bendiga siempre, por su amor, su apoyo incondicional, los amo un montón y este logro es de ustedes.

A MIS NIETOS:

Mayita, Alexito y Danny los amo y son la razón de mi vida.

A MI NUERA Y YERNO:

Bendiciones siempre

A MIS HERMANAS:

Dios les bendiga siempre porque en cada momento me muestran su amor.

A MIS SOBRINOS, SOBRINAS Y DEMÁS FAMILIA:

Por creer en mí muchas gracias

A MI AMIGA:

Mary Corado porque compartimos momentos alegres, tristes, estresantes en los cuales demostró solidaridad y cariño.

AL LICENCIADO LARA:

Dios lo bendiga siempre por impartir sus conocimientos.

A MIS COMPAÑERAS

Rinita y Keren Dios les bendiga por su apoyo.

A LOS HERMANOS EN CRISTO Gracias por sus oraciones.

**A MIS COMPAÑEROS
DE PROMOCION DE LA FACULTAD
DE HUMANIDADES Y DE LA
FACULTAD DE DERECHO**

Dios los bendiga por su apoyo incondicional.

A MI ASESOR

Bendiciones siempre.

A LA:

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Tricentenario, por ser mi Alma Mater.

PRESENTACIÓN



La presente investigación jurídica, es de tipo cualitativa, describiendo los aspectos principales del tema perteneciente al derecho de trabajo, determinando la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos por carencia de una efectiva supervisión por parte de los inspectores de trabajo. La investigación jurídica, se desarrolla en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, en el cual comprendió los meses de julio a octubre de 2021, tomando como referencia denuncias presentadas ante la Inspección General de Trabajo por trabajadores domésticos.

El objeto de la investigación, fue determinar y conocer el problema que genera la vulnerabilidad en la cual se encuentran expuestos los trabajadores domésticos, por falta de control y vigilancia por parte de la Inspección General de Trabajo, toda vez que los trabajadores domésticos no cuentan con igualdad de condiciones, ni los mismos derechos que otros trabajadores, en lo que es la jornada de trabajo, y el salario entre otros aspectos. Para el efecto, los sujetos de estudio se refieren a los trabajadores domésticos y a los Inspectores de Trabajo, por la escasa actividad que realizan, y como consecuencia de ello se violenta en forma constante los derechos de dichos trabajadores.

Como aporte académico de la presente investigación, es generar conciencia, análisis y debate para que la institución creada, para el efecto, implemente mecanismos de vigilancia y control en relación al cumplimiento patronal de los derechos que le asisten a los trabajadores.



HIPÓTESIS

La falta de control y vigilancia de la Inspección General de Trabajo dirigido a trabajadores domésticos genera el abuso patronal y violación a derechos, así como a prestaciones laborales, toda vez que existe poca cultura de denuncia de dichos trabajadores por desconocimiento de las funciones y atribuciones de dicha dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, prolongación de la jornada de trabajo, el salario que devengan es ínfimo, es decir menor al salario mínimo fijado por la ley y falta de reconocimiento además a otros derechos laborales.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Al concluir la presente investigación jurídica en el campo del derecho de trabajo y previsión social, se logró comprobar la hipótesis planteada en el sentido que existe poca denuncia por parte de los trabajadores domésticos en contra de los abusos y violaciones a sus derechos laborales y carencia de vigilancia de previsión social, en el que les asisten y sobre todo porque hay otros factores tales como el bajo nivel de escolaridad, la migración interna y el desconocimiento del autoridades administrativas de trabajo, utilizando el método de comprobación deductivo, mismo que se empleó al análisis e interpretación de la información.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El Estado	1
1.1. Aspectos generales	1
1.2. Antecedente histórico	3
1.3. Elementos.....	8
1.4. Funciones	15
1.5. Importancia.....	20

CAPÍTULO II

2. Derecho del trabajo.....	23
2.1. Concepto	23
2.2. Naturaleza jurídica.....	24
2.3. Elementos.....	28
2.4. Principios	32
2.5. Clasificación.....	35

CAPÍTULO III

3. Trabajo doméstico	37
3.1. Concepto.....	37
3.2. Antecedentes históricos.....	39
3.3. Naturaleza jurídica	41
3.4. Características.....	42
3.5. Clasificación.....	44



3.6. Normativa nacional	
3.7. Normativa internacional	

CAPÍTULO IV

4. Inspección General del Trabajo	51
4.1. Evolución histórica.....	51
4.2. Características.....	57
4.3. Integración.....	58
4.4. Funciones.....	61
4.5. Regulación legal.....	68

CAPÍTULO V

5. Incidencias jurídicas de la falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo en los trabajos domésticos	81
5.1. Aspectos generales del control y vigilancia de la Inspección General de Trabajo	81
5.2. Mecanismos jurídicos y reglamentarios de la Inspección General de Trabajo para el control de cumplimiento de las leyes de trabajo.....	84
5.3. Incidencias jurídicas que generan la falta de control a trabajadores domésticos por parte de la Inspección General de Trabajo	86
5.4. Incidencias jurídicas de la falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo en los trabajos domésticos.....	88
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, se busca determinar las causas que genera la falta de control y vigilancia por parte de la Inspección general de trabajo como autoridad administrativa de trabajo, a trabajadores doméstico y la vulneración a dicho sector laboral en cuanto a la inobservancia, incumplimiento y violación a derecho que por mandato constitucional leyes ordinarias el instrumento internaciones le asisten y los perjuicios que directamente les asisten a dichos trabajadores.

El objetivo general se alcanzó a determinar las incidencias jurídicas de la falta de control y vigilancia de parte de la Inspección General de Trabajo a los trabajos domésticos y los perjuicios que le ocasiona derivado del mismo.

El método de investigación utilizado fue, el analítico, en la documentación o casos administrativos que se ventilan ante la Inspección General de Trabajo, así como el estudio de la información que se recabe, con la finalidad de estructurar la falta de supervisión en los trabajos domésticos por la Inspección General de Trabajo. Asimismo, la técnica que se utilizo fue la bibliográfica de autores que hayan escrito al respecto del tema y jurisprudencia en materia de trabajos domésticos.

La tesis se desarrolló de la siguiente manera: en el capítulo uno, se desarrollará el Estado, el aspecto histórico, antecedente general, los elementos, las funciones y su importancia; en el capítulo dos, se trata sobre el derecho de trabajo, el concepto, la naturaleza jurídica, los elementos, los principios y su clasificación; en el capítulo tres, aborda el trabajo doméstico, su concepto, los antecedentes históricos, la naturaleza jurídica, sus características y su clasificación; en el capítulo cuatro, contienen la inspección del trabajo, su evolución histórica, las características, su integración, las funciones y su regulación legal.

Asimismo, el quinto, trata de las incidencias de la falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo en los trabajadores domésticos, los aspectos generales del control



y vigilancia de la Inspección General de Trabajo, los mecanismos jurídicos y reglamentarios de la Inspección General de Trabajo para el control de cumplimiento de las leyes de trabajo, las incidencias jurídicas que generan la falta de control a trabajadores domésticos por parte de la Inspección General de Trabajo y las incidencias jurídicas de la falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo en los trabajos domésticos.

Por otra parte, es de vital importancia la continuidad de trabajos y estudios con relación al trabajo doméstico toda vez que debe fortalecerse dicho régimen especial de trabajo en Guatemala, sobre todo para promover debate académico y legislativo a futuro, orientado a mejorar las condiciones laborales de trabajadores de dicho sector, toda vez que desde hacer algún tiempo no ha tenido reformas sustanciales que permitan una jornada, salario y prestaciones dignas.



CAPÍTULO I

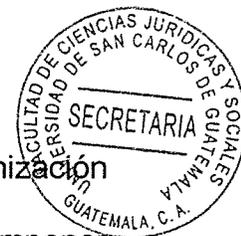
1. El Estado

En el ámbito internacional, el Estado tiene una representación que le permite establecer relaciones de diversa índole con otros Estados y ello dentro de la operación internacional es fundamental toda vez que es indispensable determinar entre otros aspectos que todo los Estados necesitan unir esfuerzo en la búsqueda del desarrollo conjunto es por ello, que el Estado de Guatemala forma parte de múltiples organismo internacionales que coopera en diversos tema en la búsqueda del desarrollo y la paz.

1.1. Aspectos generales

El Estado, ha sido considerado como una figura creada y orientada al ordenamiento social, la cual, se encuentra constituida en un lugar determinado, siendo importante determinar, que existe una estructura funcional y un engranaje que se complementa con el ser humano, es el centro de la existencia del Estado.

Por otra parte, desde hace tiempo, principalmente desde que el hombre inicio su vida en sociedad, se fue desarrollando un sistema de convivencia conformado por elementos básicos que se evidenciaron de manera frecuente y contribuiría al desarrollo individual y colectivo del ser humano. Para el efecto, se presentan algunas definiciones con relación al término Estado, de la siguiente manera:



Al respecto, el tratadista Manuel Ossorio señala que Estado es: “Una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él, un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social, que en cada momento asume la mayor fuerza política. Es el grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo Gobierno.”¹

Políticamente, el Estado de Guatemala, es considerado un ente soberano que, a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala, crea las bases que regirán el Sistema de Gobierno determinado.

Asimismo, el autor Francisco Porrúa Pérez, define al Estado de la manera siguiente: “Es una sociedad humana, establecida en el territorio que le corresponde, estructurada y regida por un orden jurídico, que es creado, definido y aplicado por un poder soberano, con el fin de obtener el bien público temporal, formando una institución con personalidad jurídica y moral.”²

El tratadista en mención, conceptualiza al Estado e incluye los elementos que lo integran tales como; la sociedad, el orden jurídico y el territorio entre otros aspectos,

Lo antes expuesto, determina que el Estado es el conjunto de personas que se establece en un lugar determinado y para el efecto, es importante que se determinen

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales.** Pág. 294.

² Porrúa, Francisco. **Teoría del Estado.** Pág. 503.



normas de convivencia y sanciones para que sea pacífica y se desarrolle de manera conjunta, tanto a nivel nacional como en relaciones con otros Estados.

1.2. Antecedente histórico

El Estado, ha sido un tema estudiado desde hace mucho tiempo, tomando en cuenta que han existido diversos criterios de autores, tanto nacionales como internacionales, para el efecto, se expone lo siguiente con respecto, a la historia de la teoría del Estado, el autor Gerardo Prado, indica que: “Formalmente se dice que desde mediados del siglo pasado. Se le denominó Teoría General del Estado y se cultivó como una disciplina especial que se ha reducido más a la historia y construcción de algunos conceptos fundamentales. En cambio, la Teoría del Estado actual se halla más cerca de la política, con amplias conexiones que ahora permiten conocer esta disciplina en Inglaterra y pueblos latinos con el nombre de Ciencia Política, denominada según el idioma del país donde se enseñe su contenido.”³

El Estado, ha sido objeto de estudio como disciplina jurídica dentro de las ciencias políticas, así como también, de la sociología, el derecho y posteriormente diversos estudios se han centrado en la teoría del Estado, que es propiamente la que se encarga de conocer, establecer y regular los elementos esenciales, no solo para la existencia del Estado, sino también para el mantenimiento de la paz social.

³ Prado, Gerardo. **Teoría del Estado**. Pág. 5.



a) Época Antigua

En Asia Oriental, el hecho político lo constituyen sociedades políticas monárquicas hereditarias. Se les conoció con el nombre de Dinastías Imperiales, en las que al accionar político del emperador se añadía el religioso, pues dicho emperador era un representante del cielo y por ello, señor absoluto de los hombres. “Sin embargo, respondía ante el pueblo porque sus actos debían ser o estar en concordancia con la ley de la naturaleza. Había pues, un absolutismo con base democrática. En cuanto a las ideas o doctrinas políticas que se dieron en el Asia Oriental, es importante mencionar, que fueron producto del pensamiento de Confucio y de Lao-Tsé quienes como grandes moralistas influyeron en el renacimiento de un concepto ético de la vida y de la sociedad.”⁴

El autor Gerardo Prado, expone: “En Grecia, la polis griega consistía en una comunidad reducida y albergaba a la población en diversas villas o pueblos centrados alrededor de una ciudad matriz, también existía una comunidad religiosa en la que el derecho sagrado estaba vinculado al orden y a los fines de la vida política, entendiéndose entonces que la comunidad era igual a una comunidad de culto; esa era una sociedad de hombres libres unidos por un orden jurídico que permitía a los ciudadanos participar en la forma arriba indicada. Este último carácter define estrictamente a la polis.”⁵

⁴ *Ibíd.* Pág. 5.

⁵ *Ibíd.* Pág. 7.



La organización política Griega resulto ser el típico ejemplo del Estado-ciudad, cuyo origen fue la aldea que creció y se convirtió en ciudad. No llegaron a conocer la institución monárquica y su forma de gobierno derivó siempre de la soberanía popular. A esa organización se le atribuyó otra característica que consistía en ser una comunidad política y comunidad de cultura, a la vez; tanto temporal como espiritual.

Por otra parte, Roma en su pensamiento político fue: "Un pueblo eminentemente práctico, pues, las necesidades se atendían en cuanto se presentaban, y se resolvían sin grandes elaboraciones teóricas. Hubo grandes soldados, administradores y juristas, pero no grandes filósofos."⁶

Roma, fue heredera de Grecia, a la que conquistó después del florecimiento de los grandes filósofos como Sócrates, Platón y Aristóteles; esa conquista se produjo cuando ya se hablaba de la decadencia filosófica, por tanto, fueron los que influyeron en Roma respecto a la filosofía y la ciencia política.

b) Época Intermedia

En este período, se menciona el conjunto de pensadores que constituyeron la llamada Escuela Patrística, cuyo punto de partida es el Nuevo Testamento. Esos pensadores tomaron en cuenta la concepción revolucionaria que se concretó con el cristianismo en relación al hombre. El aforismo, toda potestad proviene de Dios, fue la base de esta escuela, la cual, a su vez, tuvo dos corrientes; la oriental o griega y la occidental o

⁶ *Ibíd.* Pág. 43.



latina, que florecieron en los primeros cuatro siglos del cristianismo.

Asimismo, lo político en la Edad Media se divide en dos períodos: “El primero abarca los siglos XI al XIII, período durante el cual se mezcla lo teológico con lo político. El segundo período se inicia a mediados del siglo XII, tuvo lugar en Europa la difusión de las obras de Aristóteles, cuyas ideas en un principio se consideraron heterodoxas, debido a que se les conoció por medio de publicaciones que hicieron en árabe los filósofos Avicena y Averroes, consideración que luego cambió al notarse concordancia de dicho filósofo en los principios del cristianismo.”⁷

En este período aparece Santo Tomás, considerado como el máximo representante de esa época, quien consideró que la monarquía era la mejor forma de Gobierno, debido a su unidad y por parecerse al reino de Dios, aunque no apoya la monarquía absoluta, sino a través de un Gobierno mixto, en donde aparece el monarca, la democracia y la aristocracia.

c) Época Moderna

A finales de la Edad Media, se hacen esfuerzos para lograr la unidad del Estado, que se encontraba disgregado como consecuencia del feudalismo. Esos esfuerzos culminarían con el surgimiento del Estado Moderno. En este período aparece Nicolás Maquiavelo, quien, con su pensamiento, contribuye a que ese Estado se le conciba con soberanía como ingrediente muy particular.

⁷ *Ibíd.* Pág. 49.



En el Estado Moderno se aprecian tres características:

- a) La unidad, que, según Hobbes, está en una voluntad superior que no se doblega ante otras voluntades.

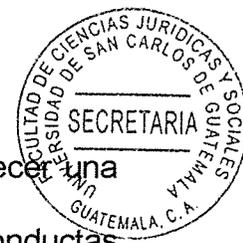
- b) La organización constitucional, o sea una comunidad organizada por las instituciones que ha de realizar; y

- c) Una autolimitación del Estado frente a los individuos, la cual, se da con el orden jurídico que regula relaciones Estado-individuo, es decir, que éstos tienen derechos personales conocidos con el nombre de garantías individuales, detalle que no se conoció en la polis antigua.

Al respecto, se indica que: “La doctrina de Maquiavelo consistía en considerar lícitos los actos del gobierno, tengan sentido ético o no, siempre y cuando tiendan al fortalecimiento del poder y al bienestar público; estos conceptos dieron lugar a lo que ahora se conoce como maquiavelismo y por ello, se le considera iniciador del principio político de la razón de Estado, lo cual, significa separar la política de la ética cuando ésta de por medio el engrandecimiento del Estado.”⁸

Lo antes expuesto, ha sido considerado como fundamental en la temática de la política, tomando en cuenta que Maquiavelo indicaba, que no podía considerarse la actuación de la política como ética, derivado que se debía mantener el poder y la supremacía del

⁸ *Ibíd.* Pág. 52.



Estado ante la rectitud y la ética de la actuación de las personas para establecer una estructura funcional, considerando para el efecto, una desviación de las conductas humanas en el modelo tradicional.

1.3. Elementos

Al establecer el Estado, este se vuelve una comunidad política la cual obligatoriamente se encuentra compuesta por distintos elementos constitutivos, los cuales, son los siguientes:

a) Población

La población, según el autor Luis Alfonso Dorantes, es: "Un elemento indispensable para la existencia de un organismo estatal. No podría existir un Estado sin seres humanos, ni tampoco uno integrado por animales como abejas, hormigas o cualesquiera otros. No importa, que la población esté compuesta de individuos de distintas razas, religiones lo importante es que vivan en un mismo territorio y bajo un mismo régimen jurídico."⁹

Atribuye el autor anterior de manera concreta que la Población es un grupo de seres humanos que conforman un Estado, incluyendo a todos los seres humanos sin señalamiento de raza, sexo, religión o características que puedan excluirlos, quedando todos bajo el régimen de las normas de dicho sector o territorio.

⁹ Dorantes, Luis. **Filosofía del derecho**. Pág. 35.



El tratadista Manuel Ossorio, lo define como: “Acción y efecto de poblar un territorio o país. Cuantos hombres y mujeres, en determinado momento componen el género humano sobre el planeta o los habitantes de un Estado, provincia u otra comarca o sitio en que se vive en estabilidad al menos relativa. También, cualquier ciudad o pueblo.”¹⁰

El tratadista en mención, generaliza el término de manera, que expone a los seres humanos que conforman un grupo establecido en un lugar determinado. Indicando, además, que es una acción de poblar un lugar, país, comunidad o sector y que conviven de manera fraternal.

Asimismo, se indica que población es: “Conjunto de organismo de una misma especie y que ocupan un área de extensión relativamente pequeña que depende de la movilidad, tamaño y capacidad de difusión de los individuos.”¹¹

De lo antes indicado, cabe resaltar que el término conjunto es bastante utilizado, derivado que el ser humano como una misma especie se reúne para la convivencia en sector y extensión de terrenos determinados.

De los criterios expuestos, cabe mencionar que la población como elemento del Estado que da origen a la sociedad como tal, siendo las personas que se encuentran situadas en un lugar y espacio físico determinado, el que permite la existencia de un Estado, por lo tanto, es un elemento fundamental para la conformación del mismo.

¹⁰ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 763.

¹¹ **Diccionario enciclopédico Océano.** Pág. 742.



b) Territorio

Para el autor Melvin Pineda Sandoval, el territorio es: “La porción de espacio dentro de la cual, el Estado ejerce su soberanía. Su necesidad es obvia. Los habitantes del Estado requieren para poder vivir la existencia de un territorio, no sólo para su desenvolvimiento y asentamiento de sus viviendas, sino para obtener de él los recursos naturales indispensables destinados a la satisfacción de sus necesidades.”¹²

Lo antes indicado, determina que el termino territorio, hace referencia que es el espacio físico en el cual se ejerce la soberanía, desarrollan la vida en sociedad y se desenvuelven los seres humanos que conforman la sociedad.

Asimismo, el tratadista Naranjo Mesa, citado por Gerardo Prado, indica que, el territorio tiene tres funciones:

“La primera, se configura por la determinación de un espacio territorial para que el poder inscriba a la nación dentro de un plano de realidades concretas y pueda realizar una síntesis de un suelo e idea que son la esencia de esa nación. La segunda función, es aquella donde el territorio es también para el Estado una condición para su independencia, o sea, que se pueda ejercer el dominio y la autoridad sobre cosa propia, pero hay que trazar los límites de ese dominio. En este caso, el territorio es un espacio de competencia, es el marco natural dentro del cual, los gobernantes ejercen sus funciones. La tercera función, consiste en que territorio es también un medio de acción

¹² Pineda, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Pág. 44.



del Estado, por el cual éste, con su autoridad, imprime una orientación a la actividad de la comunidad nacional, en un espacio físico determinado.”¹³

Al hacer mención, de lo que es el territorio y con base en lo antes expuesto, es importante destacar, que el elemento antes mencionado, es el espacio físico de un Estado, lo cual, genera una limitación para el ejercicio del poder y la soberanía y las relaciones con otros Estados que conforman el continente y el mundo de manera general. Existiendo costumbres, tradiciones y su actividad administrativa.

c) Poder

El poder: “Originalmente fue un atributo otorgado a un solo hombre y dio lugar al surgimiento del absolutismo al ejercer la autoridad un individuo en forma personal y por delegación divina. Sin embargo gracias a la evolución de las ideas, en la actualidad se considera que es un atributo que le corresponde al pueblo como grupo de convivencia, en donde se manifiesta como acción política que expresa una energía espiritual y material capaz de configurar un orden positivo de derecho.”¹⁴

Lo antes expuesto, resalta que en un inicio el poder fue otorgado a una sola persona para ser administrado, dando vida a lo que se conoce como absolutismo, el cual fue perdiendo fuerza con el pasar del tiempo, asimismo, se administraba justicia y se establecían normas de convivencia acordes a la época y en la cual se conocía y era evidente la acción política.

¹³ Prado. **Op. Cit.** Pág. 72.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 75.



Según el Diccionario de la Real Academia Española, señala que poder, significa: “Dominio, imperio, facultad que uno tiene para mandar o ejecutar una cosa, fuerza, vigor, capacidad, posibilidad.”¹⁵

La cita en mención, expone que es la facultad de mandar y ejecutar alguna cosa, teniendo la capacidad de imponer la fuerza y la posibilidad del dominio de algo, asimismo, se conoce que el poder se administra en un Estado por los representantes del mismo y se conforma por autoridades que lo materializan.

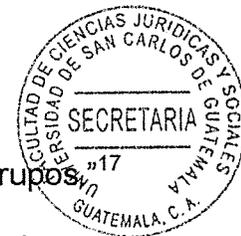
El arquetipo de la experiencia del poder es el sentimiento personal de fuerza al conseguir que otra persona se incline ante la voluntad, Karl Mannheim, agrega que: “Desde el principio, la sensación humana de poder ha sido asociada con el control de la conducta de otras personas.”¹⁶

La cita anterior, agrega que, desde los inicios de la civilización, el ser humano asocia el poder con el control, aplicándolo hacia sus semejantes y hacia los animales, intentando y manipulando la actuación de otros seres humanos de manera que logran sus cometidos para bien o para mal, pero aplican el poder de manera directa.

El tratadista norteamericano Edgar Bodenheimer, dando una definición de poder en sentido sociológico indica que: “Es la capacidad de un individuo o grupo de llevar a la

¹⁵ Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. Pág. 256.

¹⁶ Mannheim, Karl. **Libertad, poder y planificación democrática**. Pág. 70.



práctica su voluntad, incluso a pesar de la resistencia de otros individuos o grupos. Esa capacidad puede provenir de medios físicos, económicos, psicológicos o intelectuales.

Asimismo, cabe resaltar de lo antes citado, que el poder es considerado como la capacidad de una o varias personas que otras personas realicen actos que concreten los fines de los primeros a pesar de existir inconformidad con los segundos, principalmente en temas económicos, sociales o culturales.

Lo expuesto, resalta un aspecto histórico del Poder como elemento del Estado indicando que en un inicio le fue proporcionado o aceptado para su ejercicio a una sola persona, creando la monarquía y ante la problemática y mal uso del mismo, se fueron creando y desligando entidades que la ejercían. Asimismo, se afirma que se ejerce para el mantenimiento de la sociedad y la estructura administrativa del Estado.

d) Soberanía

La soberanía alude etimológicamente a un poder que, comparativamente, se hace independiente de todos los poderes como poder supremo y jurídico del Estado, en el orden práctico se traduce en el poder constituyente, que significa formular y sostener una Constitución; en el poder Legislativo, que tiene facultades para desarrollarla, completarla y eventualmente suplirla; y en el Gobierno, la administración y la jurisdicción.

¹⁷ Bodenheimer, Edgar. **Teoría del Derecho**. Pág. 25.



Los juristas argentinos Carlos Mouchet y Ricardo Zorraquin Becú, indican al respecto: “La soberanía tiene dos aspectos: externamente el Estado es soberano en cuanto no depende de otro poder; internamente en cuanto tiene un imperium sobre el territorio y sobre la población. Sin soberanía no existe un verdadero Estado.”¹⁸

De lo antes indicado, la soberanía la subdivide en dos aspectos como lo es el interno y el externo, siendo considerado que el Estado, es soberano de manera interna cuando no depende de otro poder, Estado o Nación, asimismo, de forma interna, cuando se aplica hacia el territorio que lo conforma y en el territorio en el que se encuentra, asimismo, establece que al no existir la soberanía no existe un Estado como tal.

La soberanía implica en el orden interno un poder ilimitado, sin embargo, prevale el criterio de que la soberanía es, en general un poder limitado porque está sometida en mayor o menor medida, al Derecho y a la moral política.

e) El orden jurídico

Lo fundamental del Estado, es lo relativo a la creación y vigencia de un orden jurídico que determine a partir de la constitución los derechos, deberes y las obligaciones del Estado hacia sus habitantes a través de Ley fundamental como lo es la Constitución Política de la República, así como, el conjunto de disposiciones jurídicas de carácter ordinario e incluso especial cuya aplicación práctica es necesaria para el fortalecimiento del estado de derecho y por ende, la convivencia pacífica de sus habitantes.

¹⁸ Mouchet, Carlos y Zorraquin, Ricardo. **Introducción al derecho**. Pág. 75.

1.4. Funciones

Las funciones del Estado, tienen un apoyo lógico y jurídico. Para el efecto, el autor Andrés Serra, expone: “Por medio de los fines se reconocen las etapas para alcanzar una meta, por las funciones se concretan se consagran procedimientos en la legislación que necesita para su realización de las tres funciones esenciales del Estado.”¹⁹

En ese orden, el tratadista citado, determina que son diferentes los ámbitos que son necesarios de orden político y administrativo que deben regir la actividad estatal, para lo cual, se establecen claramente las funciones de cada uno de los organismos.

Las funciones del Estado fueron estudiadas por Montesquieu, quien en su obra el *Espíritu de las Leyes*, establece lo siguiente: “En cada Estado hay tres clases de poderes: el poder Legislativo, el poder Ejecutivo de las cosas relativas al derecho de gentes y el poder Ejecutivo de las cosas que dependen del Derecho Civil. En virtud del primero, el príncipe o jefe de Estado hace las leyes transitorias o definitivas, o deroga las existentes. Por el segundo, hace la paz o la guerra, envía o recibe embajadas, establece la seguridad pública y precave las invasiones. Por tercero, castiga los delitos y juzga las diferencias entre particulares. Se llama a este último poder Judicial y al otro poder Ejecutivo del Estado.”²⁰

¹⁹ Serra, Andrés. **Derecho administrativo**, Tomo I. Pág. 40.

²⁰ De Secondat, Carlos. **Del espíritu de las leyes**. Pág. 108.



El criterio antes expuesto, es practicante de los primeros pensamientos relativos al Estado, a los organismos del mismo y particularmente a las funciones y a pesar que dicho acontecimiento, es de muchos años que se mantiene vigente y a la cual, se le incluyo posteriormente la separación de poderes para un efectivo cumplimiento del Estado.

Por lo que, para el mejor estudio y comprensión, cabe resaltar dichas funciones; siendo estas las siguientes:

a) Legislativa

De conformidad con el Artículo 157, de la Constitución Política de la República de Guatemala, la potestad legislativa le corresponde al Congreso de la República, compuesto por diputados electos directamente por la población con voto secreto, utilizando dos sistemas, el de distrito electoral (cada uno de los departamentos de la República) y por listado nacional, quienes tendrán el cargo por un periodo de cuatro años pudiendo ser electos.

La función legislativa, está relacionada con el órgano normal como lo son las cámaras o las Asambleas representativas de carácter deliberante donde se observan los siguientes elementos:

a) "Una pluralidad de miembros formando un cuerpo, que disfrutan de inmunidad procesal y de inviolabilidad personal e irresponsabilidad por sus opiniones o votos



emitidos en el ejercicio de su función; b) Los miembros de la Cámara, a su vez, representa a la nación o al pueblo; c) La actuación de ese cuerpo se opera mediante deliberación; y d) La función central se constituye en la discusión y aprobación de las leyes, ya que de hecho lleva otras funciones.”

Asimismo, a la ley se le atribuyen ciertas cualidades:

- a) Imperatividad por ser regla que contiene un mandato, una prohibición o una permisión; b) Generalidad, que significa tanto como el que sea abstracta. c) Orientadora al bien común o a un fin público; y d) Innovadora, que resulta de su naturaleza constitutiva del ordenamiento, ya que añade algo a un sistema jurídico.”²¹

La función legislativa ordinaria, está a cargo del órgano que comúnmente es llamado Legislativo o Congreso y la función legislativa extraordinaria, está de un órgano súper legislador o poder constituyente que define la suprema ley, llamado Asamblea Nacional Constituyente.

b) Ejecutiva

Respecto a la función legislativa, Gerardo Prado indica que: “Ha sido llamada también administrativa, que consiste en el actuar del Estado promoviendo la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y fomentando el bienestar y el progreso de la colectividad. En ella se encuentra comprendida la función gubernamental o alta

²¹ Prado. **Op. Cit.** Pág. 152.



dirección del Estado.”²²

El anterior criterio expuesto, se fundamenta en la prestación de servicios públicos por parte del Estado para satisfacer necesidades colectivas, creando órganos administrativos o dependencias específicas para el cumplimiento de dicho fin.

Asimismo, el autor Montesquieu, indico lo siguiente: “Hizo su brillante separación de los poderes, habló de un poder Ejecutivo unitario, que ahora ha sido dividido en sus funciones, pues las hay de carácter político o de Gobierno y propiamente administrativas. Aunque sigue siendo la misma función administrativa del Estado, simplemente se considera desde distintos ángulos de vista: la función política o de Gobierno fija los lineamientos fundamentales de la acción del Estado, su orientación general; y la función propiamente administrativa, como faceta del poder Ejecutivo, se encargará de la realización práctica del programa formulado.”²³

Para el efecto, el tratadista en mención, hace referencia a la separación de poderes entre los organismos de Estado, la cual, es necesaria e indispensable para su funcionamiento. Asimismo, es fundamental establecer que, para el caso de Guatemala la Constitución Política de la República, determina funciones políticas y administrativas propias de cada uno de los organismos del Estado.

²² **Ibíd.** Pág. 154.

²³ De Secondat. **Op. Cit.** Pág. 154.



El Organismo Ejecutivo, se encarga de todo lo concerniente al orden político e institucional del Estado, mediante el Gobierno. También ejerce una función colegislativa en vista de que tiene iniciativa de ley y, además, posee la facultad de sancionar, promulgar y publicar o vetar las leyes decretadas por el Legislativo. Asimismo, realiza la reglamentación de las normas ordinarias. Finalmente, ejecuta los actos propios de la Administración Pública en su función administrativa. En Guatemala, el titular de este órgano es el presidente de la República.

c) Judicial

La función Judicial ha sido llamada: "Jurisdiccional, es la actividad característica del Estado, encaminada a tutelar el ordenamiento jurídico, o sea que está dirigida a obtener, en casos concretos, la declaración del derecho y la observancia de la norma jurídica pre constituida mediante una resolución de controversia que surge por conflictos de intereses, tanto entre particulares y el poder público, mediante la ejecución coactiva de las sentencias."²⁴

Históricamente, el Organismo Judicial, ha sido el encargado de administrar justicia conforme el ordenamiento jurídico vigente y en ese orden, debe crear e implementar los órganos jurisdiccionales competentes para que la población tenga acceso a ellos y una vez recibida la atención judicial correspondiente tenga la tutela judicial efectiva, es decir, no basta con tener acceso a la justicia sino la respuesta de los funcionarios y

²⁴ Prado. **Op. Cit.** Pág. 155.



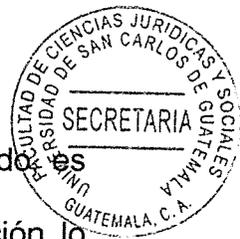
empleados judiciales debe ir orientada a que el habitante haya resuelto un conflicto de interés y de esta manera, mantener la paz social.

La función de este órgano, es la de aplicar leyes y declarar, modificar o ampliar derechos que en las controversias son sometidas a su conocimiento. El Artículo 203, de la Carta Magna guatemalteca, establece que la función jurisdiccional corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia, y de demás tribunales que la ley establece. La Corte de Constitucionalidad, es independiente a este organismo, y ejerce su jurisdicción privativa de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico nacional.

1.5. Importancia

El Estado, consiste en la sociedad civil jurídica y políticamente organizada. Es la institucionalización jurídica y política de la sociedad. Consiste en el compuesto social de los procesos de asociación en el emplazamiento cultural y superficial, o el factor básico de la sociedad, o una constante universal en el mundo que se caracteriza por las variables históricas.

Se señala, que la población es aquel sujeto activo y muy personal de lo que es el Derecho. Cada pueblo o población es el fundador y el sujeto positivo del Derecho, esto quiere decir, que no es una creación del alma humano en general, sino, que ha sido fundado a la forma de poder vivir en común un conjunto de hombres en colectividad.



El Estado, es sujeto de derechos y deberes, es persona jurídica, y en ese sentido es también una corporación ordenada jurídicamente. El sustrato de esa corporación lo forman hombres que constituyen una unidad de asociación, unidad que persigue los mismos fines y que perdura como unidad a influjo o por efecto del poder que se forma dentro de la misma. Esta personalidad jurídica del Estado no es una ficción; es un hecho que consiste en que el ordenamiento jurídico le atribuye derechos y deberes, derechos y deberes que crean en el hombre la personalidad jurídica y en los entes colectivos la personalidad moral.

Toda organización política que tiene mayor fuerza y, por tanto, es la legítima que concede una libertad igual a todos sus miembros, pues entonces hay una mayor unión, el cual es el régimen democrático. El contrato social no debe ser tomado como una realidad histórica, sino como un supuesto, como una hipótesis, como un principio regulador, la justicia y la seguridad son los fines que justifican la existencia de la autoridad política, cuando ésta no los cumple desaparece la legitimidad de sus componentes.

El Estado guatemalteco soberano, nació a la vida política y jurídica el 15 de septiembre de 1821 y ha permanecido como tal hasta estos días. Se puede afirmar, que el Estado de Guatemala es la organización jurídica de una comunidad, la cual, por mandato legal es persona jurídica, con personalidad jurídica, con capacidad y competencia para ejercer derecho y obligaciones como regula el Artículo 15, del Código Civil, Decreto-Ley 106.



Mayormente, que el territorio y una población unida por diversos lazos de solidaridad se requiere para fomentar el Estado, la formación política para que nazca la agrupación estatal, algo distintivo de otros grupos sociales, esa formación política se une con elementos de carácter espiritual, cuando al impulso natural de sociabilidad del hombre se une la idea de un bien superior que se trata de realizar y un poder que encauza los esfuerzos hacia la realización de ese fin.

Como se indicó anteriormente, el Estado históricamente ha sido objeto de estudio desde varios ámbitos tales como el político, el jurídico, el sociológico con el propósito de establecer no solo la importancia, sino también su función y particularmente en el campo administrativo y jurídico existe diversidad de normas que contienen, las funciones, atribuciones particularmente de la actividad propia del Estado, en congruencia con el marco constitucional vigente. Asimismo, las funciones esenciales del Estado, se materializan en la prestación de servicios que desarrollan sus organismos con la finalidad del bien común, es decir, la búsqueda del mayor satisfactor para sus habitantes, el fortalecimiento del Estado de derecho y la convivencia pacífica.

En el ámbito internacional, los Estados por lo general forman parte de organismos internacionales especializados que buscan a través de la cooperación la creación de instrumentos internacionales para contribuir al desarrollo mundial en varios campos del conocimiento humano y en ese orden, el Estado de Guatemala desde hace muchos años, ha participado activamente en diversos organismos, mismos que han contribuido al desarrollo social, económico, jurídico y político, respectivamente.



CAPÍTULO II

2. Derecho del trabajo

Se ha determinado, que la clasificación del Derecho tradicional, ubica al Derecho de Trabajo, dentro del Derecho Público. La clasificación más modelista y en la cual, se comparte lo que se sitúa dentro del denominado Derecho Social. Para efectos de la presente investigación, se ha considerado importante hacer un breve estudio sobre esta importante rama del Derecho.

2.1. Concepto

Para que exista el Derecho de Trabajo, deben de darse determinados hechos que demuestren que existe una sociedad libre, donde se pueda contratar personas que realicen determinado trabajo, pues esto, es precisamente relaciones de trabajo, o sean las que se dan entre una persona que contrata a otra (empleador) y quien o quienes prestan un servicio remunerado (trabajador).

Guillermo Cabanellas, señala que: “Es aquel que tiene por contenido principal. la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuando atañen a las profesiones y a la forma de profesión de los servicios, también a lo relativo a las



consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.²⁵

Como todo concepto, debe llevar sus elementos y descripciones del hecho, a criterio de la investigadora, se puede señalar, que el Derecho de Trabajo es: El conjunto de normas jurídicas, principios y referentes doctrinarios que regulan las relaciones Jurídico-Económicas, derivadas del vínculo que nace entre la relación Jurídico-Laboral existente entre un empleador y los trabajadores, al realizarse la actividad laboral.

Atendiendo a su evolución histórica, se le han dado varias denominaciones, entre otras: Derecho Obrero, Derecho Industrial, Derecho Económico, Derecho de los Trabajadores, pero se considera pertinente que se le denomine Derecho de Trabajo o Derecho Laboral.

2.2. Naturaleza jurídica

La disciplina jurídica del derecho de trabajo, ha sido objeto de diversos estudios, ponencias, así como diversas teorías que tratan de explicar cuál es la naturaleza jurídica de dicha rama del derecho público y en este contexto, es de vital importancia dar a conocer las teorías que hasta la presente fecha algunos tratadistas han presentado de la manera siguiente:

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 121.



a) Concepciones publicistas del derecho de trabajo

Tradicionalmente, se ha considerado al Derecho Laboral, como una rama del Derecho Público. El Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, al establecer, en el considerando 4, literal e), que: “El Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir la aplicación, el interés de privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

El legislador de 1944, decide que es una rama del Derecho Público. El Derecho de Trabajo, contiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da carácter del Derecho Público. Por otra parte, atendiendo a la naturaleza de los sujetos, sostiene que el Derecho es Público si los sujetos que intervienen son de carácter público.

Esta corriente, hace énfasis en la imperactividad de las normas y el interés general que persigue, sostiene la necesidad constante de la tutela estatal, tiene su cimiento ideológico, en el concepto de justicia distributiva enunciada por Aristóteles.

Si bien es cierto, que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. La relación del empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.



b) Concepciones privatista del Derecho de Trabajo

Los seguidores de esta postura, afirman que la relación laboral, se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Indica que, sin esa voluntad originaria de las partes, el Derecho Laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de Derecho Público, pero sostiene, que ellos no le quitan el carácter de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un aprendizaje de Derecho Público, únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole Administrativa Laboral; además, reclaman que el Derecho Laboral, proviene del Derecho Civil, de cuyo seno se separó, el cual es un derecho típicamente privado.

El marco privatista, es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos (Inspección de Trabajo) y judiciales (Juzgados de Trabajo).

c) Tesis dualista

Posición ecléctica, que sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas ramas de Derechos: pública, por la imperatividad de sus normas por la tutela de los trabajadores; privada, por su germen contractual.



Dentro de esta corriente, existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro grupo que sostiene que existe normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado.

Algunos autores indican, que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración de Derecho de Trabajo, que esa dicotomía hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales.

d) Derecho social

La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenecer a los salarios y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social. Esta corriente promovió una variación en el enfoque del Derecho: el individuo ya no como un ser aislado, sino que, como parte integrante de una comunidad.

Este concepto fue acuñado en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente, debido a ideas del autor Otto Von Gierke, ideas que posteriormente fueron difundidas por el impulso que les dio Gustavo Radbruch.

Esta nueva concepción nació, en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar precisamente por los entonces nacientes Derechos Sociales. Posteriormente, se han pretendido incorporar a esta rama los Derechos de Familia y el Derecho agrario.



Se le critica a esta postura, el hecho de que se haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica y no frente una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva presentación o un nuevo enfoque de considerar el Derecho. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme. Por otra parte, no se puede establecer, quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.

2.3. Elementos

La normativa jurídica está destinada, en principio, a regular las relaciones de trabajo que median entre un empleador que ejecute o realice de comercio y sus colaboradores. A continuación, se mencionan los elementos o sujetos personales, que participan en el:

a) El trabajador

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de Contrato de Trabajo. En el Código de Trabajo, el Artículo 3, establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de Trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código, no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se menciona de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente



distinción por un tratamiento especial:

Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124, trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212, empleados de confianza, Artículo 351.

b) El patrono

El patrono es una persona, ya sea individual o jurídica, En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir, mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona Jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea Mercantil o Civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo, Artículo 2: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

c) Sustitución patronal

Se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

Esta situación se encuentra regulada en el Artículo 23, del Código de Trabajo. El patrono sustantivo en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos, pero al



mismo tiempo, adquiere todas las obligaciones; si se fijara una clausula en contrario, esta es nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales: (a) La continuidad de la relación de trabajo; y (b) Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

d) Auxiliares del patrono

Son las personas que auxilian o ayuda a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función, Código de Trabajo de Guatemala, Artículos 4, 5 y 351. “Son aquellos trabajadores que, no obstante, tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en debidamente identificados en el Código de Trabajo y son los representantes, el intermediario y el empleado de confianza.”

e) La representación patronal

El representante del patrono, puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajadores o la administración total o parcial, de la negociación.

Asimismo, en el Artículo 4, del Código de Trabajo, señala lo siguiente: “Los representantes del patrono son las personas individuales que ejerce a nombre de este funcionamiento de dirección o de administración, tales como gerentes, directores,



administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquel.”

f) El trabajador de confianza

Es el que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También, es aquel, cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídicas.

g) El intermediario

Los servicios deben presentarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces se señala que se está frente a la figura del intermediario.

Según lo señala el Artículo 5, del Código de Trabajo, al hacer mención que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último, queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”



2.4. Principios

En esta materia, existen innumerables posiciones doctrinarias, atendiendo a que Derecho de Trabajo, según su contenido, uno se refiera. En este caso, mencionaremos algunos de los principios, entre ellos, los ideológicos del Derecho de Trabajo, de manera general.

He mencionado, que principio es, todo fundamento, asidero, razón en este caso del Derecho de Trabajo, por su naturaleza siempre se debe de tener a la justicia con principio básico. Entre los principios se pueden mencionar:

a) Principio de equidad

Tienen en cuenta, que el Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho en General, el lógico que los principios de Derecho común, se apliquen en las relaciones jurídico-laborales. Entren estos se pueden mencionar el principio que el interés social prevalece sobre el interés particular supletoriedad etcétera.

b) Principio de preeminencia de las leyes laborales ante otras leyes ordinarias

Tiene su fundamento en el Artículo 16, del Código de Trabajo, que determina en caso de conflicto entre las leyes de Trabajo o de Prevención Social, con las de cualquier otra índole, predomina las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de prevención social y las de trabajo. En un momento de trabajo, se puede contradecir esta norma



atendiendo a la jerarquía de la norma Constitucional, sin embargo, si se considera que el Derecho de Trabajo es un Derecho Humano, puede considerarse que tiene preeminencia en virtud de lo regulado en el Artículo 46, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

c) Principios ideológicos

Por principios ideológicos, encierra en sí, postulados filosóficos de una ciencia. En el presente caso, y como sinónimo en el cuarto considerado, del Código de Trabajo, se refiere a características ideológicas.

Por su contenido filosófico, me permitió indicar que los principios ideológicos que informan al Derecho de Trabajo, son aquellas ideas y criterios del derecho, que además de estudiar e interpretar el ordenamiento de estudiar e interpretar el orden jurídico correspondiente, busca de una manera científica el deber ser de este. En el Considerando cuarto del Código de Trabajo, indica las características que, en este caso son los principios ideológicos del Derecho de Trabajo.

➤ El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Este principio no se cumple, quizá encontrar la causa es objeto de otro trabajo de investigación, pero se puede manifestar, que, entre otros, es la falta de humanización por parte de empleador.



- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Este principio si se ha hecho cumplir en buena medida, y se ha reflejado a través de los múltiples conflictos colectivos, que han finalizado con otorgarles ventajas laborales y económicas a los trabajadores.

- El derecho de trabajo es necesario e imperativo

Para que exista o se trate de buscar una buena armonía entre los diferentes protagonistas de la relación laboral, veces es necesario hacer que las normas se cumplan obligatoriamente.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo

Este principio, no se cumple, porque todas las leyes laborales emitidas no han sido producto de un estudio profundo de la realidad del trabajador guatemalteco, y en cuanto a lo realista, muchas de las soluciones encontradas están fuera de la realidad social.

- El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Atendiendo a clasificación tradicional, si es Derecho Público, sin embargo, se considera que se enmarca jurídicamente dentro del nuevo Derecho Social.



- El derecho de trabajo es hondamente democrático

Ese principio es el deber ser de toda norma jurídica de trabajo, sin embargo, este principio no ha tenido la aplicabilidad que debería de tener.

2.5. Clasificación

Al mencionar, la clasificación, se puede confundir con división, en lo particular, se considera que se debe de tomar como una forma indistinta de referencia. El Derecho de Trabajo, se puede clasificar o contiene para su mejor estudio lo siguiente:

a) Derecho individual

Es todo el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre una persona trabajadora individual y el patrono, en cuanto a las obligaciones establecidas en la ley.

b) Derecho colectivo

El Derecho colectivo de trabajo lo componen todo el conjunto de normas jurídicas, que buscan resolver conflictos económicos-sociales entre el trabajador organizado (sindicato y coaliciones) y el patrono, en cuanto en obtener mejores condiciones de trabajo y nuevas prestaciones.



c) Derecho procesal de trabajo

Lo integra el conjunto de normas jurídicas, de mayor simplicidad, que se aplican para la relación, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una resolución, decisión laboral.



CAPÍTULO III

3. Trabajo doméstico

En la legislación guatemalteca, el trabajo doméstico, tiene regulación específica, dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales, mismo que se caracteriza y se diferencia con otras relaciones de trabajo razón por la cual, el ordenamiento jurídico de trabajo, le dan un tratamiento especial, así como de otras actividades laborales y por su importancia y trascendencia se da a conocer de la manera siguiente:

3.1. Concepto

Para el tratadista Manuel Ossorio, define el trabajo doméstico de la manera siguiente: “Denomínase así en la legislación argentina el empleado de un u otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica y que no impliquen para el empleador lucro o beneficio económico. Sus derechos y obligaciones se encuentran regulados por un estatuto especial que no comprende a quienes presten esos servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas diarias o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para un mismo empleador, así como tampoco a las personas emparentadas con el dueño de la casa y a las contratadas exclusivamente para el cuidado de enfermos. Se prohíbe a los menos de 14 años realizar toda clase de trabajos domésticos.”²⁶

²⁶ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 981.

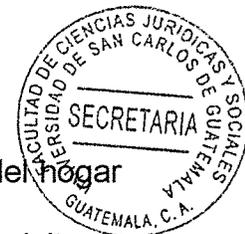


Asimismo, se consideran que trabajadores domésticos son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza, asistencia y demás propias de un hogar o de otro tipo de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. La retribución de los trabajadores domésticos, comprenden, además, del pago de salario en dinero, convenido, el suministro de habitación y manutención.

Actualmente, el Código de Trabajo, regula una jornada de trabajo excesiva en ese tipo de trabajo, sin embargo, la misma ha quedado suspendida, gracias a una acción de inconstitucionalidad promovida por sectores sociales femeninos.

El régimen de los trabajadores domésticos, contempla disposiciones relativas a la salud, que involucran obligaciones recíprocas por la estrecha relación que existe entre trabajadores y patronos. Además, lo relativo al trabajo doméstico está contemplado en el Código de Trabajo.

Es importante recalcar aquí los elementos que contempla el Código de Trabajo, para este tipo de actividad, y continua, prestando servicio de aseo, asistencia y otras que sean exclusivas de un hogar o habitación particular. Es decir, si una persona labora prestando sus servicios de aseo o limpieza de formas discontinua (1 o 2 veces por semana) en una residencia o casa particular, estará desarrollando un contrato por obra determinada, no un trabajo doméstico, porque como se expresó, se necesita el elemento de continuidad.



Por otro lado, Kane manifiesta que el trabajo doméstico consiste en: “Tareas del hogar que realizan como actividad económica en la vivienda de una tercera persona, adultos y niños que superan la edad misma de admisión del empleo (es decir, un trabajo que podrían considerarse un “empleo”, éste o no completado en la legislación laboral nacional). Normalmente, no comprende los que haceres domésticos realizados por los miembros de una familia”.²⁷

De lo antes expuesto, el trabajo doméstico se trata de las tareas de un hogar diariamente, el cual se encarga una persona ajena del hogar, en la cual se encarga de la limpieza de la casa, el cuidado de los niños y en algún momento el cuidado de personas de la tercera edad.

En cuanto a la tratadista Verónica López, define el trabajo doméstico de la manera siguiente: “Cada sociedad organiza de un modo u otro a las tareas diarias de cada ciudadano y atención a las personas, así, como, la reproducción cotidiana de la vida. Mucho del trabajo reciente sobre estos fenómenos pasa por el concepto de economía del ciudadano.”²⁸

3.2. Antecedentes históricos

La denominación del trabajo doméstico proviene de la palabra latina domas, que significa casa, domicilio u hogar, de una persona o familia. La historia del trabajo

²⁷ Kane, Julio. **Comprender el trabajo infantil doméstico y como intervenir**. Pág. 9

²⁸ López, Verónica. **Trabajo doméstico remunerado en Paraguay**. Pág. 60.



doméstico se remonta a la antigüedad y a la esclavitud, donde don de este tipo de actividad se desarrollaba de forma gratuita, utilizada en diferentes tribus y pueblos bárbaros para gobernar y mantener marginados a los pueblos sometidos. La figura del sirviente como trabajador domestico se ve en la historia como una declinación, tanto del punto de vista social, como político. Es así como la Constitución de 1812, aprobada por la Corte de Cádiz, declaro que el ejército de los derechos ciudadanos se perdiera por el estado de sirviente doméstico.

Asimismo, el trabajo doméstico, deviene de tan antigüedad como lo es la civilización en la cual, yace la época de la esclavitud que ya existía en la prestación de servicios, por lo que, las tribus utilizaban a los pueblos barbaros los sometían a servicios domésticos como una forma de privarles su libertad.

Por otra parte, se radica que en la historia antigua se originó el trabajo doméstico, ya que guardaba una estrecha relación con la servidumbre, en el cual, durante la época de la esclavitud no fue más que una explotación humana del servicio del amo; hasta que finalizo la esclavitud solo hasta ese entonces se originó el trabajo doméstico como una profesión libre.

Otra etapa histórica donde se refleja de forma clara el trabajo doméstico, es en la Edad Media, la Época Feudal: en donde existía una relación contractual entre señor vasallo y siervos de Gleva. Siendo el vasallo el encargado de contratar la servidumbre de un señor, entre otras funciones y estos sirvientes eran conocidos como siervos de Gleva, los cuales podían dividirse en dos clases: a. Los que trabajaban en los feudos o tierras:

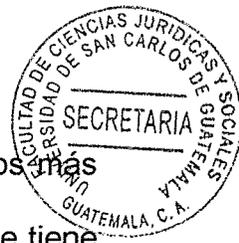


y, b. los que fueran contratados para servir en la casa del señor, para lo cual debían hacer tareas de limpieza, preparación de alimentos, cuidado de los hijos del amo. Entre otras. Los sirvientes recibían comida y techo, sin tener derecho a un pago en dinero, por el sistema de feudos en que se encontraban organizada la sociedad en ese tiempo. Históricamente existieron varios documentos que regulaban el trabajo doméstico en aquellos tiempos dentro de los cuales se pueden citar: a. la ley de Indias; b. El Código de Negro; y, c. Las siete partidas de Alfonso el Sabio, ente otros.

3.3. Naturaleza jurídica

Además, se indica que el trabajo doméstico es de naturaleza familiar, debido al campo donde se desarrolla que es una comunidad familiar, por otra parte el servicio se presta para la atención de personas y del hogar en sentido amplio, asimismo, se refiere a comunidad familiar establecido que en ella pueden habitar personas no ligadas al parentesco, en el cual, solamente se podría utilizar solamente un trabajador y no por eso, dejaría de ser un contrato de trabajo doméstico sino por el contrario esto constituiría una relación laboral como cualquier otra.

Desde el punto de vista doctrinario el servicio doméstico como lo señala Cabanellas, de la manera siguiente: "Podría considerarse no como un Contrato de Trabajo, por el hecho de que se le aplica las normas específicas de esta figura, sino como un contrato de naturaleza especial, que sale del amito de las ya rebasadas concepciones civilistas, y que es un enlace entre el antiguo contrato de locación de servicios y el moderno contrato de trabajo, tomando en cuenta para realizar esta clasificación, factores que



hacen de este contrato de servicios doméstico caracterizarse por ser uno de los más frágiles en interés y más grave en consecuencias, por causa del contacto que se tiene tan personal y directo entre el empleador y los miembros de su hogar y el empleado o persona que presta estos servicios domésticos.”²⁹

Por lo tanto, se puede decir que la naturaleza jurídica del trabajo doméstico, de conformidad con la legislación local, se encuentra dentro del ámbito laboral, pero con connotaciones especiales, es por ello, que se encuentra regulada dentro de los regímenes especiales de trabajo, y no como en la doctrina extranjera que aparece fuera del ámbito laboral, ya que en España el trabajo doméstico aparece en el Derecho de Familia. Asimismo, Argentina lo clasifica de dos maneras, dependiendo de la clase de relaciones que se dé, ya que puede ser puramente laboral, que corresponda al concepto de trabajo doméstico en un sentido estricto, y la otra, que se refiere a una relación de trabajo de origen Mercantil, que nace cuando la actividad se realiza al servicio de un fin con lucro. A diferencia de nuestra legislación el trabajo doméstico solamente está contemplado de la primera forma.

3.4. Características

El trabajador doméstico, debe realizar sus tareas en una residencia o habitación particular, no en una oficina o empresa, de lo contrario no se les tendrá como trabajadores domésticos;

²⁹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 903



- a) La mayoría de estos trabajadores no se encuentran afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);
- b) La retribución que recibe los trabajadores comprenden, además, el pago de un salario, el suministro de habitación y manutención;
- c) En su mayoría es desempeñado por mujeres y con gran porcentaje por mujeres indígenas;
- d) Este tipo de trabajo no se encuentra sujeto a horario ni limitaciones de sus jornadas de trabajo;
- e) Los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar 10 horas diarias de descanso, dentro de las cuales deben de ser nocturnas y las otras 2 destinadas para las comidas; y,
- f) Los gastos de inhumación en caso de muerte del trabajador en casa del empleador deben correr a cargo de éste último.
- g) La relación que se da entre trabajadora doméstica y patrono se origina por la convención diaria, lo que se da con el acercamiento que el trabajador realiza a diario con la familia, para la cual, presta sus servicios y con la que comparte toda clase de situaciones cotidianas.



- h) La continuidad que se da la prestación del servicio doméstico consiste en que el servicio se realiza sin un límite de jornada, desde la mañana hasta la noche permanecen bajo las órdenes del patrono.

- i) Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina, soltera y joven.

- j) La no prescripción de lucro por el dueño de la casa

- k) En los lugares donde no existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico es realizado por la raza menos apreciada.

- l) Predomina la variedad de tareas o labores debido a que son variables e indeterminables las que se le asignan al trabajador doméstico.

3.5. Clasificación

Para el efecto, a criterio de la autora, no existe doctrinariamente una clasificación que evidencie la forma clara de las diversas clases del trabajo doméstico, por lo que la clasificación que se presenta a continuación, se apoya en las necesidades y la capacidad de pago del empleador.

a) De tiempo completo

Son aquellos que en su mayoría viven en las casas donde desempeñan su labor y tienen asignadas todas las tareas del cuidado propias del hogar, sin tener una tarea



específica. El pago lo reciben de manera quincenal o mensual; otorgándoles tecnología y alimentación.

b) De labor específica

En esta modalidad los trabajadores son contratados para realizar una o varias tareas específicas, por lo general, no pernoctan en el lugar donde los contratan, sino que realizan su tarea por la mañana o por la tarde de manera constante y su pago lo reciben a diario o semanalmente.”³⁰

3.6. Normativa nacional

La normativa nacional, con relación al tema se encuentra regulada en el Código de Trabajo, en el Título IV, Capítulo IV, comprendiendo de los Artículos 161 al 166, de la manera siguiente:

“Artículo 161. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

“Artículo 162. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

³⁰ Villareal, Manuel y Peralta. **El trabajo de casa particular una labor deshumanizada.** Pág. 32



“Artículo 163. El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.”

“Artículo 164. El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127. Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”

“Artículo 165. Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador, para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia. Igual



derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

- b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;
- d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
- e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y



f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente Artículo, queda a salvo de lo que dispongan los Reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.”

“Artículo 166. Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.”

Este tipo de trabajo se encuentra regulado, a criterio de la autora, de forma desigual que otras formas de trabajo, ya que, dentro de sus artículos, si bien es cierto incluye una serie de derechos, incluyen más derechos para el empleador que para el trabajador, situación que no deberían de ser así, porque el Derecho Laboral debería ser tutelar para el trabajador. Por ejemplo, el Código de Trabajo, contempla que la retribución en este tipo de trabajo se concibe de diferente manera que, en las demás actividades laborales, ya que el Artículo 162, señala, que, salvo pacto en contrario la retribución de los trabajadores comprende además del pago en dinero, la habitación y manutención; hecho que deja la puerta abierta a que se comentan abusos laborales con la expresión salvo pacto en contrario.



Otro elemento por medio del cual, se puede contestar la desigualdad con las jornadas de trabajo, ya que el Artículo 164, de este mismo cuerpo legal, establece que tipo de trabajo no se encuentra sujeto a horario, ni a limitaciones de jornada de trabajo y a la vez, no se les aplica los feriados ni descansos estipulados en los Artículos 126 y 127, del Código de Trabajo.

Otro aspecto que viene a agravar la situación de las personas que se dedican a esta actividad, es que el cuerpo legal antes referido permite que este Contrato Individual de Trabajo pueda ser verbal, estableciéndolo de forma clara, en el Artículo 27, inciso "b)", lo que pone en desventaja al trabajador, ya que no poseen una certeza de sus labores que conste en un documento físico.

3.7. Normativa internacional

Con relación a la normativa internacional. Guatemala no ha ratificado ningún instrumento al respecto. Con relación al trabajo doméstico de los menores de edad. Guatemala ratificó el veintitrés de julio del dos mil uno, el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, que contiene las peores formas del trabajo infantil, en donde se encuentra una de esas formas el trabajo doméstico de los menores de edad.

El trabajo doméstico en Guatemala, se encuentra regulado dentro de los trabajadores a regímenes especiales, teniendo entre otros aspectos, características no comunes a otras relaciones de trabajo como por ejemplo, que el contrato que se celebra es de



carácter verbal, que la jornada de trabajo del trabajador doméstico sobre pasa las jornadas de trabajo de otras actividades laborales, siendo característica que efectivamente una vez celebrado el Contrato de Trabajo Doméstico, el patrono se obliga entre otros aspectos, brindar el suministro de habitación y manutención o queda prácticamente libre de acordar lo relativo al salario que es un fenómeno que en Guatemala desde hace mucho tiempo no existe normativa específica, la cual, debe ser el salario que devenga el trabajador doméstico y todo ello como consecuencia a que estivamente el Estado de Guatemala, aún no ha ratificado convenios en dicha materia y es así, como los trabajadores domésticos en forma constante son objeto de violación de sus derechos fundamentales.



CAPÍTULO IV

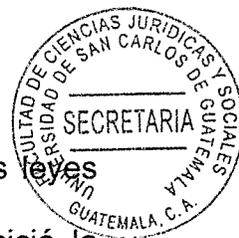
4. Inspección General de Trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo vigente en Guatemala contenido en Decreto 1441 del Congreso de la República, se establece como autoridad administrativa de trabajo a la Inspección General de Trabajo, cuya finalidad es ejercer control y fiscalización de todas las normas de trabajo vigentes en Guatemala, para lo cual, forma parte de la estructura organizativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además, está integrada por personal administrativo y cuerpo de inspectores de planta y de visitaduría encargados de recibir, además, las denuncias de inobservancia, incumplimiento, así como violaciones a las normas de trabajo y previsión social.

4.1. Evolución histórica

La Inspección General de Trabajo, es una institución pública, la cual vela, por medio de sus agentes o inspectores, que tanto trabajadores como patronos cumplan con las leyes, disposiciones y reglamentos laborales.

Aunque la protección de los trabajadores, es un resultado natural de trabajo organizado y data, por lo tanto, de tiempos inmemoriales, la Inspección General de Trabajo es el resultado de las políticas de protección surgidas como consecuencia de los excesos de la revolución industrial de fines del siglo XVIII y parte del XIX.



Esta institución se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, teniendo su comienzo en Gran Bretaña, que es en donde se inició la industrialización y en donde se plantearon los primeros problemas y se hizo necesario concebir las primeras soluciones prácticas adecuadas. Este país se dota de innumerables fábricas y paralela a la economía tradicional, se desarrolla una nueva economía industrial.

Este fenómeno de aumento rápido de la producción nacional y de profundos cambios en las estructuras sociales, se da en forma muy similar en Alemania, Francia y los países bajos; como lógica consecuencia, se da un enorme crecimiento en las riquezas nacionales acompañado de un profundo desequilibrio en su distribución.

Es, a partir del desarrollo de la industria, que surge la necesidad de una normativa laboral, grandes concentraciones urbanas, inaplicabilidad de las jornadas rurales al trabajo industrial, importancia de limitar el trabajo infantil y femenino, urgente necesidad de implantar normas de higiene y seguridad, la necesaria intervención fijando salarios mínimos, tiene como resultado la constante alternatividad entre el conflicto y la explotación, debiendo desarrollarse la Europa Continental entre períodos de rebelión en inestabilidad social, empañada por una época de pobreza y miseria.

Ante estas circunstancias, el Estado asume la gran responsabilidad de crear un marco legal adecuado y los procedimientos y garantías necesarias para su cumplimiento. La oficina internacional del trabajo señala que: "El control de la aplicación de la ley, se encomienda a instituciones benévolas o autoridades locales, desembocando en el



incumplimiento. Luego en 1883 y 1884, se dan sucesivas modificaciones, optando por encargar estas funciones a personas de alto rango y con mayores atribuciones.”³¹

Hacia fines del siglo XIX, las delegaciones y oficinas de inspección se hallaban extendidas en el mundo industrializado, y eran parte de la administración estatal, siendo estas el antecedente de los actuales ministerios de trabajo. Alemania en 1882, España en 1883, Estados Unidos en 1884, Reino Unido en 1887 y Bélgica en 1894.

Es bueno hacer observación, que, a través de la investigación se puede determinar que existía una abundancia de prácticas diferentes, así como una diversidad en las facultades y tareas de las inspecciones, pero las mismas carecían de uniformidad y armonía en el marco de las legislaciones internacionales.

La Inspección General de Trabajo, es la institución laboral más antigua creada por el Estado, con el fin de ejercer un mayor control en los centros de trabajo y con la finalidad suprema de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Según los orígenes de esta institución se encuentran en Gran Bretaña: “Que es donde se adoptan las primeras medidas que buscan detectar y sancionar la falta de cumplimiento de las leyes laborales, habiendo promulgado la Ley del 22 de junio de 1802, la cual tenía como finalidad primordial, proteger la salud física y moral de los aprendices y obreros, habiéndose instituido la categoría de inspector de trabajo.”³²

³¹ Oficina Internacional del Trabajo. **La Inspección del Trabajo**. Pág. 2.

³² Oficina Internacional del Trabajo. **Op. Cit.** Pág. 4.



Luego en 1883 se promulga la ley de Althorp con la función de Inspectores de Trabajo, labor que venía siendo desempeñada por maestros, párrocos y jueces. Constituye una de las ramas del "civil service"³³, con una división geográfica y una funcional, habiendo existido en algún tiempo, un inspectorado femenino, siendo hasta el año de 1874, que se crea un servicio de Inspección de Trabajo.

En Alemania, nace en 1869 con el llamado Código Industrial, enfocando sus funciones, principalmente, a la técnica de la seguridad e higiene y velar por el cumplimiento de las normas laborales.

En Francia, se crea en 1874, luego de algunas modificaciones se implementa el Código de Trabajo, habiendo creado en 1946 un cuerpo de Inspectores de seguridad social.

Los negociadores del Tratado de Paz que puso fin a la guerra de 1914-1918 decidieron fundar (al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, destinada a prevenir los riesgos de nuevos conflictos) una organización permanente para la protección y mejoramiento de la situación de los trabajadores. Así, nació en 1919 la Organización Internacional del Trabajo. Antes de que existiera la Organización Internacional del Trabajo, luego de tratar el tema, el mismo se incorporó al Tratado de Versalles y fue objeto de alguna recomendación, siendo el mismo tratado el origen y creación de la Inspección General del Trabajo a nivel mundial.

³³ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 889.



En la primera reunión celebrada en el año de 1919, en Washington, la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta varios convenios y recomendaciones los cuales, se enfocan en lo particular a la limitación de las horas de trabajo, la edad mínima para poder trabajar, la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres y de los menores de edad en la industria, la protección de la maternidad, entre otras.

En el año de 1923, la conferencia adopta la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, (número 20), la cual contiene los principios generales de la organización y funcionamiento de los servicios de inspección, definiendo su objeto, funciones, facultades y normas de organización, así como los informes que debe elaborar.

a) Origen y evolución en Guatemala

Al asumir el poder los Gobiernos revolucionarios en 1944, se echa a andar la maquinaria, que más tarde, serviría de marco al sistema jurídico laboral en Guatemala, con autoridades mucho más comprometidas con el desarrollo humano y social del país.

El: "26 de diciembre de 1944, se publica el primer antecedente administrativo laboral, por medio del Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, el cual fue emitido buscando un mejor desempeño de los negocios de la Administración Pública, organizando el poder Ejecutivo en Secretarías de Estado, encontrándose entre las mismas, la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, habiendo sustituido ésta a la de Gobernación y Justicia."³⁴

³⁴ <http://mintrabajo.gob.gt/index.php/component/content/article/101-organizacioninterna/ministerio/130-historia-del-ministerio.html> (Consultado: Octubre 2021)



Con fecha 27 de abril de 1945, se promulga el Decreto Número 93, del Congreso de la República de Guatemala, dando lugar al nacimiento de la Ley del Organismo Ejecutivo, habiéndose organizado este por medio de Ministerios y que al mismo tiempo, delimita las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Dentro de los nueve Ministerios que fueron creados, se encontraba el de Economía y Trabajo.

Un ente administrativo propio del Derecho del Trabajo, por su misma naturaleza, fue creado a través del Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual, contenía el primer Código de Trabajo, habiéndose incluido en el mismo, la Organización Administrativa del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, el cual cobró vigencia el uno de mayo de 1947.

Por medio del Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigencia el 18 de octubre de 1956, el cual, en el Artículo 1º, señala que. "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."³⁵

Por acuerdo presidencial de fecha 20 de diciembre de 1957, publicado en el Diario de Centro América con fecha 30 de diciembre de 1957 y que entro en vigencia a partir del 1 de enero de 1958, compuesto por 43 Artículos, entró en vigencia y hasta hoy en día el Reglamento de la Inspección General de Trabajo.³⁶

³⁵ **Ibíd.**

³⁶ **Ibíd.**



La Inspección del Trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”³⁷

4.2. Características

A continuación, se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hizo a Inspectores de Trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la Legislación Laboral las características propias de la Inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

a) Es un ente conciliatorio

Se dice, que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.

b) Es un ente fiscalizador

La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las Leyes, Convenios y Reglamentos sobre protección de trabajadores.

³⁷ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. Pág. 676



c) Es un ente asesor

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lo cual, debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de: "Asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo."³⁸

4.3. Integración

La Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo Número 132-2006, de fecha 27 de junio de 2006, que reformó el Acuerdo Gubernativo Número 297-2003, de fecha 28 de mayo de 2003, estipula que dicho ente, deberá ser coordinado por el primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo, según su Reglamento, se conforma con las siguientes secciones:

a) Inspector General

- Sección Administrativa Central

- Sección de Mujeres y Menores.

³⁸ Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización de la administración pública.** Pág. 170.



b) Subinspectorías Generales

- Secretaria de la Inspección de Trabajo

- Sección de Dictámenes y Opiniones Jurídicas Laborales

- Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral

- Sección de Conciliación Laboral

- Sección de Procuraduría de Defensa del Trabajador.

La inspección general de trabajo, se integra por un Inspector General de Trabajo, quien es la Autoridad Superior delegada por el Despacho Ministerial, en las funciones de inspección de asuntos laborales, actualmente el Inspector General de Trabajo es el Licenciado Jesús Augusto Arvizú, responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le confiere el artículo 278, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, leyes, acuerdos y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, el tratado precisaba, que era particularmente importante que: "Cada Estado organice un servicio de inspección... con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores."³⁹

³⁹ Oficina Internacional del Trabajo. *Op. Cit.*. Pág. 123.



Los subinspectores generales de trabajo, mantienen la jerarquía después del Inspector General. En su ausencia lo representan o sustituyen y lo apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Las Subinspectoras Generales de Trabajo se encuentran distribuidas en cuatro zonas.

La Secretaría de Inspección fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. La Sección de Dictámenes y Opiniones Jurídicas Laborales, está integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales.

La Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral, integrada por un cuerpo de Inspectores de Trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo. Los Inspectores de Trabajo de la Sección de Visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa de inspección de oficio. Las consultas o denuncias a esta sección pueden hacerse por medio de dos procedimientos; consulta o denuncia personal y denuncia anónima.

La Sección de Conciliación Laboral, está a cargo de un equipo de Inspectores de Trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral. Hoy en día ya no existen trabajadores sociales en la Inspección General de Trabajo, sino únicamente inspectores de trabajo, y sus obligaciones y



facultades están reguladas en el Artículo 281 incisos a) al m) del Código de Trabajo.

4.4. Funciones

La Inspección General de Trabajo, con el propósito de cumplir su misión principal, la cual es velar por los intereses de los trabajadores y patronos, y que ambos cumplan y respeten las leyes, toma en cuenta situaciones inspiradas en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre el empleador y trabajador, atendiendo los factores económicos y sociales, por lo que busca fórmulas enmarcadas dentro de Leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales.

Los Inspectores de Trabajo, son los encargados de supervisar cada una de las esferas laborales para verificar que en cada establecimiento se cumpla con la implementación de normas y reglamentos de trabajo para evitar discrepancias que perjudiquen los intereses de los trabajadores y lograr, así, la armonía social, tratando de cumplir con los objetivos y fines institucionales mejorando el ámbito laboral e implementando en los establecimientos las normas, acuerdos, decretos y reglamentos laborales.

El Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:



“Artículo 15. Del Reglamento Administrativo Interno de la Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.



a) Funciones de la Inspección General de Trabajo según el Manual de Organización

El Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hace un enfoque más amplio de las funciones de la inspección; hace también relación al contenido de algunos Artículos del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

En primer término, hace relación al Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de Inspectores.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para el efecto, existe la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.



La Inspección General de Trabajo, tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

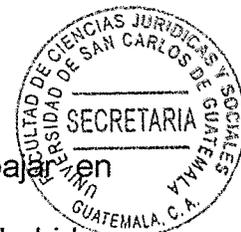
- Por incumplimiento de pago de salarios.
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- Cancelación de aguinaldo.
- Pago de horas extras.
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
- Concesión y pago de los períodos pre y post-natales.
- Pago o concesión de periodos de lactancia.
- En despidos de mujeres en estado de gravidez.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva.



- Por cambio de condiciones de trabajo.
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.
- Violaciones a horarios de trabajo.
- Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Revisa las planillas de salarios.



- Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva.
- En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
- Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
- Extiende cartas poder.
- Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.



- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.

La Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Artículo 279, del Código de Trabajo, tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227, del Código de Trabajo, previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 y 225, del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.

Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelga o paros ilegales. De conformidad el Artículo 73, del Código de Trabajo



la Inspección General de Trabajo, tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.

En el Código de Trabajo, se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281, que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

De conformidad, con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coaligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo ésta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de Convenios Colectivos.

4.5. Regulación legal

En Guatemala la Inspección General de Trabajo está creada en la ley, la cual se encuentra constituida en la siguiente normativa:



- Convenios y Tratados Internacionales
- Código de Trabajo
- Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante indicar que las disposiciones del Código de Trabajo y del Reglamento Orgánico del Ministerio, no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, en virtud que se aplica la legislación nacional e internacional ya que ambas normas constituyen ley vigente. En estos cuerpos legales se estipulan las funciones de dicha institución, tomando como base las reguladas en Convenios y Tratados Internacionales, las cuales fueron ampliadas en la Normativa Nacional y aplicadas al Derecho Laboral guatemalteco.

a) Legislación nacional

Respecto a la Normativa Nacional, es necesario hacer mención del Código de Trabajo, el cual fue el que creó esta institución y contiene las atribuciones que le son asignadas a estos funcionarios y la institución propiamente dicha.

El Código de Trabajo, en el título noveno, capítulo primero, crea la Institución de Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo, cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este título del Código de Trabajo, dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la inspección, indicando que su función principal es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y



previsión social, así lo establece el Artículo número 278 del Código de Trabajo al indicar que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

El Artículo 279 del Código de Trabajo, da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir, que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que formulen los patronos, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de Trabajo y de Previsión Social.

Asimismo, el Artículo 280 del Código de Trabajo, regula que: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien



los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.”

De acuerdo a lo anteriormente citado, se puede observar que esta institución es la encargada de velar por el cumplimiento de las normativas laborales, además de ser parte en todo conflicto que dentro de la relación laboral suscite.

b) Disposiciones reglamentarias

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo, como institución de Derecho Público, están reguladas en el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, de fecha veintinueve de abril del año 2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La inspección General de trabajo es una institución que en la actualidad tiene a su cargo cumplir con la normativa laboral vigente en Guatemala y la aplicación de Convenios Internacionales emitidos por la Organización Internacional de Trabajo y ratificados en la República de Guatemala; aquí radica la importancia de que las leyes brinden los mecanismos para que la institución cumpla con sus funciones y no exista limitación para una justicia pronta y cumplida como esperan los trabajadores a los cuales se les vulneran por parte de la clase patronal sus más elementales Derechos.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 61 literal f), el cual queda así:

“Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus



reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores.

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores o sus representantes deberán:

1. Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;
2. Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el Artículo 4 de este Código;
3. Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección;
4. Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección; y,
5. facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección."

c) Legislación Internacional

Guatemala, en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó con fecha 6 de junio del año 1947 la Constitución de la indicada Organización, ante tal situación acredita su representación tripartita ante la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones que la conferencia adopta, en su calidad de normas internacionales de trabajo, toman el carácter de Convenios, Recomendaciones o Resoluciones.



Los Convenios y las Recomendaciones Internacionales del Trabajo, tienen como esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y a los empleadores, y a sus respectivas organizaciones gremiales, en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo 102 literal t) regula: El Estado participará en Convenios y Tratados Internacionales o Regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos Convenios y Tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Al respecto, el Estado de Guatemala ratificó con fecha 28 de enero de 1952, el Convenio Internacional de Trabajo Número 81 que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual no es conocido por los trabajadores, ya que no tienen conocimiento de lo que es un Convenio Internacional, puesto que el Ministerio de Trabajo no cumple con su obligación de dar a conocer la normativa laboral a toda la población.

Artículo 6. Se reforma el artículo 281, el cual queda así:

“Artículo 281. Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad su, nombramiento y el objeto de la inspección, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:



- a) Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en éste el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa de habitación, residencia particular o de vivienda salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.
- b) Hacerse: acompañar en las visitas de inspección por los peritos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la Policía Nacional Civil para que se permita el cumplimiento de la inspección. Los Inspectores de Trabajo actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización judicial.
- c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:
- Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a

exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que encuentren, en el lugar de trabajo inspeccionado. Los Inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de éstos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.

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



anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficinas públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, únicamente podrán revisarse con la previa autorización del juez de Trabajo y Previsión Social.

- Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.
- e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de éste, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.
- f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección cualquiera de las medidas siguientes:



- Requerir la adopción de medidas para promover et mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho (8) días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.
 - Requerir al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.
 - Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.
 - Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
 - Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.
- g) Los Delegados Departamentales y los Inspectores de Trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así



como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

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

De los aspectos sustantivos y procesales de la Inspección General de Trabajo, es fundamental determinar las diferentes funciones y atribuciones de la institución objeto



de estudio y sobre todo lo relativo a la conciliación como un mecanismo de resolución de controversias entre los sujetos de la relación laboral.





CAPÍTULO V

5. Incidencias jurídicas de la falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo en los trabajos domésticos

La efectiva fiscalización de los inspectores de visitaduría que forman parte de la Inspección General de Trabajo, debe ser el mecanismo jurídico e institucional que permita establecer el cumplimiento de las normas de trabajo en su caso, el incumplimiento de las mismas sin embargo, en la actualidad, la inspección general de trabajo no tiene la capacidad institucional así como la disponibilidad de inspectores para ejercer un efectivo cumplimiento de las normas de trabajo y ante dicha realidad, se genera que los trabajadores domésticos no tengan protección de las autoridades administrativas de trabajo, sobre todo para presentar denuncias de forma concreta.

5.1. Aspectos generales del control y vigilancia de la Inspección General de Trabajo

Con relación al control y vigilancia que el Código de Trabajo determina, para la Inspección General de Trabajo, es importante destacar, que desde hace mucho tiempo la clase trabajadora se encuentra indefensa, toda vez, que ante la presentación de un conflicto es el propio trabajador, quien debe acudir ante dicha autoridad administrativa presentando la denuncia correspondiente y esperar la correspondiente citación, a efecto, que la junta conciliatoria se señale y se celebre ante el Inspector de Trabajo, lo cual, en muchas ocasiones no es del agrado del trabajador tomando en cuenta que la



administración pública de Guatemala, trabaja lentamente y muchas veces el trabajador prefiere abandonar la misma tomando en cuenta el plazo fijado para dicha junta conciliatoria.

Además, es importante señalar, que efectivamente, la Inspección General de Trabajo fue creada como un ente cuyo principal objetivo es velar por el cumplimiento del Código de Trabajo y además, actuar como un mediador entre el patrono y empleado, sin que ambas partes tengan que llegar a un proceso judicial. Sin embargo, la mayoría de veces los empleados aprovechan esa titularidad para sacar ventaja de situaciones donde ellos no tienen la razón. No todos los colaboradores son iguales, muchos de ellos si tienen una causa justa para demandar, pero otros no.

Por lo que, la Inspección debería de investigar la información antes de proceder en contra de una empresa y de esta manera, realizar una efectivo control y vigilancia sobre todo porque para el caso de Guatemala, un empleo es un privilegio, sin embargo, la mala interpretación por parte del trabajador, también genera que la Inspección General de Trabajo no efectuó una vigilancia adecuada sobre todo porque ante la denuncia del trabajador, es importante establecer, que existen dos versiones pero muchas veces la Inspección no investiga, solo recibe denuncias.

En materia de trabajo, existe el principio *Indubio Pro Operario*, que establece que en caso de duda entre dos o más normas de trabajo, se debe aplicar la que más favorezca al trabajador, sin embargo, existen algunos criterios cuando los hechos solo se ven desde una perspectiva que es la versión presentada por el trabajador, no así, por el



patrono, lo cual pone de manifiesto, que la Inspección General de Trabajo debe reformar algunos de sus Reglamentos Procesales, toda vez, que los mismo son obsoletos, ante la mala fe y denuncia de persona inescrupulosa que utilizan la institución como una arma contra sus patronos, toda vez, que algunas denuncias son legales, no son legítimas, pues son versiones manipuladas y verdades a medias.

De lo antes señalado, el control y vigilancia de la inspección no se lleva a cabo eficazmente, toda vez, que existe un mandato legal, pero ante la presentación de denuncia, muchas de ellas, tienen inconsistencias legales y son sin fundamento, lo cual, solo hace que el patrono solo pierda tiempo en preparar expediente y que su defensa sea larga y costosa, lo que quita tiempo efectivo laboral e impide a la empresa avanzar en sus actividades económicas. Esos procesos afectan a los demás empleados de la empresa, que pueden verse dañados por ese tipo de situaciones.

Por lo antes indicado, es recomendable que la Inspección General de Trabajo sea realmente mediadora entre el empleado y la empresa. Porque es posible que muchos empleados se salgan con la suya al cobrar una cantidad exagerada de dinero, habiendo tenido muchas faltas, incluso robos, estafas u otras situaciones graves que ameriten no solo el despido inmediato, sino hasta la cárcel. La Inspección General de Trabajo, debe replantearse su misión, ya que la misma menciona implementar políticas y promover la equidad, relativas al trabajo decente y previsión social. Sin embargo, los patronos quedan fuera de esta y no existe tal defensoría para ellos olvidando que la equidad e igualdad son dos de los principios éticos de la justicia.



5.2. Mecanismos jurídicos y reglamentarios de la Inspección General de Trabajo para el control de cumplimiento de las leyes de trabajo

Básicamente, la actividad administrativa que desarrolla la Inspección General de Trabajo se encuadra dentro de la normativa nacional contenida el Código de Trabajo, así como distintos reglamentos internos y de actuación de los Inspectores de Trabajo y sobre todo, lo que para el efecto, establece el Convenio 81 del Organización Internacional del Trabajo OIT, de la cual, Guatemala es parte, toda vez, que la ratificación del Convenio antes indicado se llevó a cabo el 28 de enero 1952.

El Convenio citado, está orientado a que la Inspección General de Trabajo en los establecimientos industriales y comerciales, para lo cual, los Inspectores de Trabajo están encargados de velar por cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores con el ejercicio de su profesión. Además, el Sistema de Inspección estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones a fines, estableciendo que los Inspectores de Trabajo deben velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

También, es fundamental señalar, que todo Inspector de Trabajo, debe tener información técnica y asesorar a los empleados, así como a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos siempre y cuando estos no estén



cubiertos por las disposiciones legales existentes, por ello, el Inspector de Trabajo, no solo debe dar cumplimiento efectivo a su funciones y atribuciones, pero, además, deberá actuar con autoridad y parcialidad en las relaciones de patronos y trabajadores.

Por otra parte, el personal de la Inspección General de Trabajo, deberá estar compuesto de funcionarios públicos, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garantice la estabilidad en su empleo, además, que su actuación está orientada a la independencia y no sobre algún cambio de Gobierno, así como de ninguna influencia exterior, por ello, la legislación internacional orienta, a que la contratación de los Inspectores se debe basar en actitudes para el desempeño de sus funciones.

Además, que deberá recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones no importando si son hombres o mujeres las que desarrollen o desempeñen cargo como Inspectores de Trabajo y sobre todo, deben tener colaboración de peritos y técnicos calificados en muchas actividades del conocimiento humano, derivado que dicha función contempla diversidad de actividades de trabajo y en ese contexto, debe tenerse presente que el número de Inspectores de Trabajo garantizara el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección.

En ese contexto, la importancia de las funciones de los inspectores se basa en el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimiento sujetos a inspección, las categorías de trabajadores y establecimientos así como el número y complejidad de las disposiciones legales, los medios materiales, puestos a disposición de los Inspectores y sobre todo las condiciones prácticas en que deberán realizar las



inspecciones para que sean eficaces y a lo interno de la Inspección General de Trabajo, deben tener como mínimo oficinas o locales debidamente equipadas los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones y en todo caso, si existe un gasto imprevisto la autoridad superior deberá cubrirlo.

5.3. Incidencias jurídicas que generan la falta de control a trabajadores domésticos por parte de la Inspección General de Trabajo

En diversa oportunidades, el trabajador domestico se le violenta sus derechos y en algunas ocasiones conoce de la autoridad de trabajo, pero, en la mayoría no solo desconocen la autoridad administrativa de trabajo, sino también la ubicación de está, las funciones y atribuciones, pero existe un fenómeno sumamente importante, como lo es, que no solo los trabajadores domésticos, sino, casi en general desconocen la leyes de Trabajo y Previsión Social.

En algunas oportunidades, hasta que surge un conflicto con los sujetos de la relación de trabajo, acuden a la inspección y únicamente si conocen de la funciones, atribuciones y fines pero la mayoría de trabajadores no dispone del tiempo, horario y recursos económicos para acudir ante la Inspección General de Trabajo, presentar una denuncia y darle seguimiento a la misma, toda vez, que las razones antes indicadas han promovido que muchos casos laborales queden impunes.

Son diversas, las incidencias que se pueden presentar, sobre todo, por la falta de control a trabajadores domésticos por parte de la autoridad administrativa



correspondiente, como se indicó anteriormente, el recurso humano, es decir Inspectores de Trabajo es bastante mínimo y la mayoría se centra en el funcionamiento de Inspectores de planta, es decir, aquellos que reciben denuncias laborales y muy pocos de visitaduría, es decir, Inspectores que acuden a un centro de trabajo para conocer y resolver un conflicto, de lo cual, hay muy pocos en la Inspección General de Trabajo y ello, incide en la falta de control.

Asimismo, la Inspección General de Trabajo al no realizar un efectivo control, sobre todo, a trabajadores domésticos, también es participe de la inobservancia y violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, debido a que muchas denuncias no son investigadas y además, no tienen un cuerpo de inspectores destinados a verificar cuales son los principales problemas y violación a los derechos de los trabajadores domésticos.

Lo cual, pone de manifiesto, que efectivamente la Inspección General de Trabajo es un autoridad administrativa debilitada y por ende, con muchas carencias en cuanto al control y vigilancia de las normas de Trabajo y Previsión Social y sobre todo, del control que debe ejercer para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en el sector doméstico que entre otros aspectos es uno de los más violentados desde el propio Código, respecto a la jornada de trabajo, pero, además, no está incluido para dichos trabajadores un salario mínimo, lo cual, es aprovechado por el patrono para negociar salarios ínfimos.



Por otra parte, el presente estudio está orientado a realizar un análisis de la incidencia jurídica de la falta de vigilancia por parte de la Inspección General de Trabajo, así los trabajadores domésticos, pero ello, no constituye un aspecto novedoso o moderno, toda vez, que los trabajadores domésticos, es uno de los sectores laborales más vulnerables a la inobservancia, incumplimiento y violación de sus derechos debido a que la normativa que se encuentra establecida dentro de los trabajos sujetos de un régimen especial es bastante antigua y no se adapta a los tiempos modernos, lo que demuestra es el pleno abandono tanto del Organismo Ejecutivo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la falta de una política efectiva de la Inspección General de Trabajo orientada al control y vigilancia de dichos trabajadores.

5.4. Incidencias jurídicas de la falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo en los Trabajos Domésticos

Como se indicó anteriormente, muchos trabajadores domésticos se encuentra desprotegido son solo jurídicamente sino también en forma institucional, toda vez, que la institución encargada de promover el cumplimiento de la leyes de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, no tiene los recursos humanos, financieros, logísticos y de otra naturaleza que le permita dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y sobre todo, lo relativo a la atención, seguimiento de denuncias, pues existe una realidad concreta que la Inspección General de Trabajo.

A pesar de ser el ente rector no responde a la necesidades de la clase trabajadores domésticos, toda vez, que existe y con mucha frecuencia violaciones a los derechos de



dicho sector de trabajo y que no se desarrollan en un marco jurídico igualitario condiciones de trabajo, el salario y el apoyo que todo trabajador domestico necesita de la autoridad competente el ámbito administrativo de trabajo.

Toda denuncia en contra del patrono, conlleva para el trabajador doméstico muchas veces un riesgo o un amenaza de despido, lo cual, en algunas oportunidades limita que el trabajador presente la denuncia respectiva, y ello, es por una necesidad vital de trabajo pero muchas veces existen otras circunstancia que afecta al trabajador como lo es que la mayoría de ellos, proceden del interior de la República y al desconocer un ambiente en la ciudad capital de Guatemala muchas veces no conocen la instituciones, la función y el procedimiento para plantear denuncias y en otras ocasiones el bajo nivel de escolaridad también es un fenómeno que incide en la no presentación de una denuncia en contra de la violación de sus derechos.

En consecuencia, los aspectos antes descritos dan a conocer una realidad del trabajado doméstico, sobre todo, en un ambiente distrito muchas veces al que pertenecen sobre todo por la migración interna antes indicada, lo cual, deben ser analizado, estudiado y reestructurado por la autoridad administrativa de trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dar cumplimiento a diversos instrumentos internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo, especialmente al Convenio 81, debe tener presente entre otros aspectos, los Artículos siguientes:



“Artículo 12

1. Los Inspectores del Trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

a) Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;

b) Para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

c) Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:

i) Para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

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

iii) Para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;



iv) Para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.”

Básicamente se refiere a la actividad de campo que desarrollan los inspectores de trabajo y en ese orden, pueden ingresar libremente a cualquier centro laboral con el objeto de investigar, de indagar así como la presentación de libros y toda la documentación que se relaciones para comprobar la relación laboral y al final de la diligencia deberá hacer constar con acta la misma y notificar con ello al patrono.

“Artículo 13.

1. Los Inspectores del Trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.
2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los Inspectores del Trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:



a) Las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o

b) La adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2, no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.”

Dentro de las facultades que se les confiere a los inspectores de trabajo pueden revidar las instalaciones, así como los mecanismos de trabajo cuando exista peligro para la salud y seguridad de los empleados, además, tiene la facultad de adoptar medidas para proteger la vida de los trabajadores cuando exista un riesgo inminentemente, así como dictar todas las medidas de orden administrativo en la protección de los trabajadores.

“Artículo 17.

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los Inspectores del Trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.



2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.”

En caso de incumplimiento de las disposiciones emitidas por los inspectores de trabajo, deben ser puestas en conocimiento de juez competente con algunas acepciones como por ejemplo dar aviso previo a fin de realizar las acciones por parte del patrono para minimizar los actos de peligro en que puedan estar los trabajadores.

“Artículo 18. La legislación nacional, deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales, por cuyo cumplimiento velen los Inspectores del Trabajo, y en aquellos, en que se obstruya a los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones.”

En materia de sanciones, también es importante señalar que las mismas se pondrán a los patronos toda vez que hayan violado las normas de trabajo lo cual le corresponde a los inspectores de trabajo vigilar y denunciar el incumplimiento a las mismas.

“Artículo 19

1. Los Inspectores del Trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.
2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.”



Asimismo, los inspectores de trabajo deben rendir periódicamente cuentas de los centros de trabajo principalmente a la actividad central para no solo informar sino también tomar las medidas que fueren necesarias para garantizar la vida y la seguridad de los trabajadores y en ese sentido, dichos informes de acuerdo a los instrumentos internacionales deberán hacerse con un intervalo que no exceda de un año.

Las disposiciones contenidas en el instrumento internacional, antes mencionado constituyen, además de reglamentos internos operativos, el marco de referencia jurídico y de actuación de la Inspección General de Trabajo y sobre todo, tratando de dar cumplimiento a una función esencial que busca la equidad, la igualdad, el control y vigilancia de un conjunto de normas jurídicas orientadas a la protección de la clase trabajadora, pero, también, debe tenerse presente que el cuerpo de inspectores es insuficiente para dar cumplimiento a diversas funciones y atribuciones, pero, además, la carencia de una política institucional orientada a los trabajadores domésticos, demuestra que dicho sector que cumple una función en la sociedad guatemalteca, no ha sido atendida y por ende, desprotegido, siendo ello, el principal objetivo del presente estudio.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la planificación, la coordinación y la implementación de un programa permanente de capacitación, dirigido a los inspectores de trabajo tanto de planta como de visitaduría con el propósito de implementar a través de dicho mecanismo, acciones tendientes a realizar constantemente controles y fiscalización verificando el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social, particularmente en trabajadores domésticos que es un sector de trabajadores poco entendido por la Inspección General de Trabajo.

Tomando en consideración las disposiciones legales vigentes, la Inspección General de Trabajo debe desarrollar acciones efectivas tanto en asesoría como de información, específicamente para trabajadores domésticos debido al desconocimiento que dicho sector tiene de las leyes de trabajo y previsión social razón por la cual, al implementar controles efectivos se podrá verificar si el sector patronal cumple con las normas de trabajo vigentes en Guatemala.

La falta de vigilancia de la Inspección General de Trabajo, produce una violación a los derechos laborales, principalmente en el pago del salario y demás prestaciones laborales toda vez el salario que devengan es ínfimo, menor del salario mínimo que la Inspección General de Trabajo implemente inspecciones en los lugares para garantizar el respeto a los derechos reconocidos por la Constitución y el Código de Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del Derecho**. México. Fondo de Cultura Económica. 1942.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1977.

DE SECONDAT, Carlos. **Del espíritu de las leyes**. Pág. 108.

Diccionario enciclopédico Océano. España. MM Océano Grupo Editorial, S.A. 2000.

DORANTES, Luis. **Filosofía del derecho**. Editorial Reimpresiones Ed. Porrúa. México. 2016.

<http://mintrabajo.gob.gt/index.php/component/content/article/101-organizacioninterna/ministerio/130-historia-del-ministerio.html>(Consultado: Octubre 2021).

KANE, Julio. **Comprender el trabajo infantil doméstico y como intervenir**. Londres. Liga contra la esclavitud. 1997.

LÓPEZ, Verónica. **Trabajo doméstico remunerado en Paraguay**. Chile. Editorial: OIT. 2005.

MANNHEIM, Karl. **Libertad, poder y planificación democrática**. México. Fondo de Cultura Económica. 1953.

MOUCHET, Carlos y ZORRAQUIN, Ricardo. **Introducción al derecho**. Buenos Aires. Editorial: Abeledo Perrot. 1959.

Oficina Internacional del Trabajo. **La Inspección del Trabajo**. Editorial Alfa omega, S.A., México, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1997.

PINEDA, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala. Serviprensa. 1998.



PORRÚA, Francisco. **Teoría del Estado**. Editorial Porrúa. México. 2008.

PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado**. Editorial Praxis. Guatemala. 2007.

Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización de la administración pública ONSEC**. Guatemala.

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**.

SERRA, Andrés. **Derecho administrativo, Tomo I**. México. Editorial: Porrúa. 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. Editorial Porrúa, S.A. México. 1971.

VILLAREAL, Manuel y PERALTA. **El trabajo de casa particular una labor deshumanizada**. Guatemala. Save The Children, Reino Unido, Save The Children Noruega. 2000.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente. 1984.

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

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala. 1997.

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

Acuerdo Ministerial, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Número 114-98 del Congreso de la República de Guatemala. 1998.

Acuerdo Ministerial, número 167-2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guatemala. 2000.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
Acuerdo Gubernativo Número 242-2003. Guatemala. 2003.

