


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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN  
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO  
MÍNIMO PARA ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS  
EN EL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO**

**NORMA LILIAN TORRRES SONTAY**

GUATEMALA, JULIO DE 2006.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO PARA  
ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS EN EL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**NORMA LILIAN TORRES SONTAY**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, julio de 2006.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Josè Domingo Rodriguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera  
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras  
Secretario: Lic. Héctor Antonio Roldán Cabrera

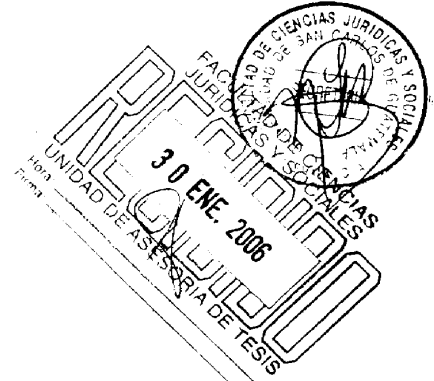
**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada  
Vocal: Lic. Ménfil Osberto Fuentes Pérez  
Secretario: Lic. Héctor Orozco y Orozco

**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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



Lic. Jaime Mauricio Escobar Hernández  
Abogado y Notario  
Bufete 8ª Av. 8-01, zona 1  
Quetzaltenango, Guatemala.  
Tel: 7761-5349.



Quetzaltenango, 22 de noviembre de 2005.

Señor Decano  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana  
Guatemala.

Señor Decano:

Conforme providencia de esa decanatura de fecha 31 de mayo de 2005, fui nombrado asesor de Tesis de Grado de la estudiante **NORMA LILIAN TORRES SONTAY**, carné número 9531086, y en esa calidad me permito dictaminar de la manera siguiente:

La tesis cuyo tema es "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS EN EL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO**", resulta de sumo interés para los trabajadores, empleadores, estudiantes de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, laborantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus respectivas dependencias. La ponente utilizó la metodología adecuada, realizó investigación de campo, investigó y se auxilió de bibliografía actualizada, atendió mis recomendaciones y sugerencias, resultando una importante aportación.

Por lo anterior, considero que el trabajo presentado reúne los requisitos reglamentarios para ser discutido en examen público, dándole mi aprobación con dictamen favorable.

Atentamente:

Lic. Jaime Mauricio Escobar Hernández

ASESOR DE TESIS

Colegiado 2229

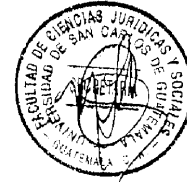
LICENCIADO

Jaime Mauricio Escobar Hernández  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, uno de febrero de dos mil seis.

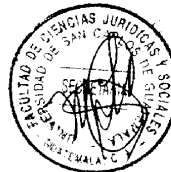
Atentamente, pase al **LIC. DIMAS GUSTAVO BONILLA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **NORMA LILIAN TORRES SONTAY**, Intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS EN EL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/slh



03 MAR. 2006

**Lic. Gustavo Bonilla**  
**Abogado y Notario**  
**6a. calle 4-17 zona 1, Edificio Tikal, Ala Norte 2o. Nivel. Ciudad Guatemala.**  
**Teléfonos: 22513329-22301340**

Guatemala, 27 de Febrero de 2006.

Señor Decano,  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Ciudad Universitaria Zona 12,  
Presente.

Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que conforme resolución dictada en el Decanato a su cargo, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller NORMA LILIAN TORRES SONTAY, el cual se intitula "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS EN EL MUNICIPIO DE QUETZALTENAGO".

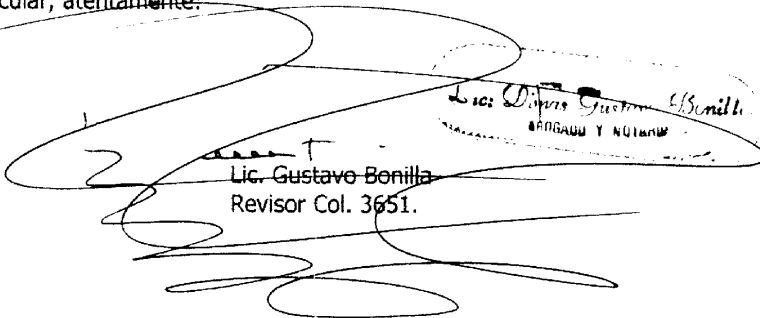
Considero que el trabajo de tesis desarrollado por la Bachiller Torres Sontay en principio cumple con todos los requisitos y exigencias contenidas en la legislación universitaria, ello como parte formal del trabajo y en relación al fondo del mismo, el tema tratado me parece muy importante, puesto que en cada uno de los capítulos desarrolla tópicos muy interesantes que le permitieron arribar a las conclusiones y recomendaciones plasmadas en el mismo. Destaco que el capítulo V del trabajo de Tesis constituye lo esencial del mismo, sin descartar la importancia de los otros capítulos; pues aquel capítulo desarrolla un amplio análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas. Dicho capítulo hace que el trabajo sea bastante objetivo, producto de la presentación de gráficas y análisis de los resultados de campo efectuados con los inspectores de trabajo y así mismo las entrevistas con dichos



funcionarios, lo que conllevó a la sustentante a obtener importantes datos que enriquecieron su investigación.

Por lo expuesto, considero que el trabajo de tesis debe someterse a discusión en el examen público de tesis correspondiente.

Sin otro particular, atentamente:

  
Lic. Gustavo Bonilla  
Revisor Col. 3651.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



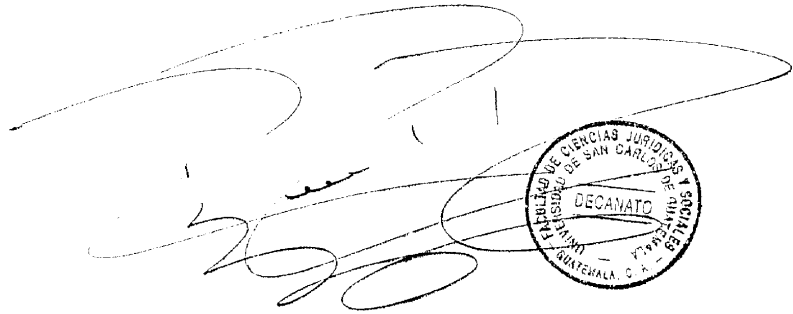
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



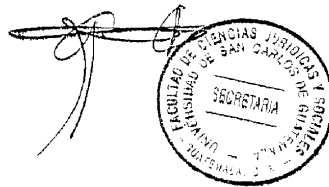

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES** Guatemala, dieciocho de mayo de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **NORMA LILIAN TORRES SONTAY**, (título **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO CONTRALOR DEL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS EN EL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis:-

  
MIAE/shh









## DEDICATORIA:

### A DIOS:

Supremo Creador del Universo, gracias por su amor, por la sabiduría que me ha dado y por bendecirme en alcanzar mis propósitos.

### A MIS PADRES:

Por sus ejemplos de lucha y superación, gracias por brindarme la confianza, la oportunidad y el apoyo incondicional para seguir y cumplir esta meta.

A:

Mis hermanos y hermanas, por motivarme y enriquecerme con su experiencia, por su apoyo, comprensión y cariño.

A:

Mis sobrinos y sobrinas, con todo mi amor y cariño, que este triunfo sea un estímulo y un ejemplo a seguir para alcanzar mayores anhelos.

A:

Patricia Woodruff, por apoyarme y animarme incondicionalmente a alcanzar este propósito.

A:

La familia Vásquez Vielman, por su cariño, apoyo incondicional y por sus sabios consejos para motivarme a seguir adelante.

A:

Mis amigas y amigos, en general, gracias por su amistad y apoyo y por compartir conmigo este día tan especial.

A:

Los licenciados Jaime Mauricio Escobar Hernández y Gustavo Bonilla, asesor y revisor de tesis respectivamente, agradecimientos por su apoyo profesional y académico y por su colaboración en la realización y culminación de esta tarea.

A:

Mis padrinos de graduación, con todo respeto.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por contribuir grandemente a mi formación profesional.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social....	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Características.....	1
1.2.1 Es un ente conciliatorio.....	2
1.2.2 Es un ente fiscalizador.....	2
1.2.3 Es un ente asesor.....	2
1.3 Naturaleza jurídica de la inspección del trabajo.....	2
1.4 Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	4
1.5 Funciones de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	5
1.6 Políticas y líneas de acción de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	11
1.7 Departamento de Visitaduría de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	12
1.7.1 Consultas o denuncias a la Sección de Visitaduría.....	12
1.7.2 Consulta o denuncia personal.....	12
1.7.3 Denuncia anónima.....	13
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Derecho disciplinario administrativo del trabajo.....	15
2.1 Teoría del poder disciplinario.....	15
2.2 El poder disciplinario estatal.....	18
2.3 Las leyes laborales y las sanciones.....	19
2.3.1 Sanciones y responsabilidades en el Código de Trabajo.....	19
2.3.2 Sanciones en el Decreto 17-48 Ley del Servicio Civil.....	23
2.4 Los reglamentos laborales y las sanciones.....	25
2.4.1 Consideraciones generales.....	25
2.4.2 Clasificación.....	26
2.4.2.1 Reglamentos jurídicos.....	26



	<b>Pág.</b>
2.4.2.2 Reglamentos administrativos.....	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. La práctica del derecho administrativo del trabajo.....	31
3.1 Contradicciones entre la teoría y la practica del derecho administrativo del trabajo .....	31
3.2 Las autoridades administrativas publicas en la legislación y la jurisdicción del trabajo.....	32
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. El salario.....	33
4.1 Concepto global y unitario.....	33
4.2 Etimología.....	34
4.3 Definición legal.....	34
4.4 Salario mínimo.....	35
4.5 Fijación periódica del salario mínimo.....	36
4.6 Comisión Nacional del Salario.....	38
4.7 Comisiones paritarias de salarios mínimos.....	39
<b>CAPÍTULO V</b>	
5. Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas.....	43
5.1 La función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a la observancia de la legislación nacional e internacional.....	43
5.2 La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente al empleador.....	44
5.3 La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente al empleado.....	51
5.4 Presentación de gráficas y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado con los inspectores de trabajo.....	57
5.5 Análisis de las entrevistas realizadas a inspectores de trabajo.....	63
CONCLUSIONES.....	67



	<b>Pág.</b>
RECOMENDACIONES.....	69
ANEXOS.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	81



## INTRODUCCIÓN

El contenido de este trabajo de investigación se ha elaborado con la finalidad de hacer un análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como ente fiscalizador del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.

Esta función específica encomendada a la Inspección General de Trabajo, tiene su fundamento en el Artículo 278 del Código de Trabajo. A pesar de la regulación legal existente, las críticas se dan entorno a la función de dicha Inspección, porque su incidencia no ha causado mayor impacto en el ámbito de la legislación laboral para velar por el cumplimiento del pago del salario mínimo, y al parecer se incumple con la observancia de la legislación vigente.

En el presente trabajo se analizan y se plasman los factores jurídicos así como los factores sociales que influyen en el funcionamiento de la Inspección relacionada.

La definición que se ha planteado para el problema de investigación consiste en: El incumplimiento del Artículo 278 del Código de Trabajo, en cuanto a la función de la Inspección General de Trabajo, como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango, del período comprendido del año 1996 al 2005, en razón de ser un período después de la suscripción de los acuerdos de paz.

Al iniciarse el trabajo de investigación el problema persiste sin ser mayor o menor.

La hipótesis sobre la cual se desarrolló la investigación, se planteó como: “La Inspección General de Trabajo incumple con fiscalizar el debido pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.”



Los objetivos trazados para realizar el presente trabajo son básicamente, el de determinar mediante el estudio e interpretación de la doctrina, la legislación nacional e internacional vigente y la investigación de campo, los factores por los cuales se incumple con la función de la Inspección General de Trabajo como fiscalizador del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas; así como definir y plasmar en el contenido del trabajo de investigación los conceptos categorías y leyes relacionados a inspección de trabajo.

Los supuestos del problema de investigación se han planteado de la siguiente forma: Las diferentes atribuciones legales que le competen a la Inspección General de Trabajo, hacen incompatible atender sus funciones; falta de imposición de las sanciones establecidas para los inspectores de trabajo cuando incumplieren con la observancia de la ley; la Inspección General de Trabajo, carece de recursos humanos, económicos y materiales para cumplir con lo establecido en el Artículo 278 del Código de Trabajo; falta de denuncia del sector empleado cuando se incumple con el pago de su salario mínimo y; falta de presentación de los libros de salarios, planillas y constancias de pago de parte del sector empleador por no encontrarse el patrono o su representante legal al momento de realizarse una inspección.

El presente trabajo de investigación contiene cinco capítulos desarrollados. El capítulo uno se enfoca sobre la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su definición, características, naturaleza jurídica, organización, función, políticas de acción y departamento de visitaduría, con el fin de establecer un conocimiento teórico amplio y claro en el cual se fundamenta la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo; el capítulo dos se enfoca en el derecho disciplinario administrativo del trabajo, la teoría relativa al poder disciplinario, el poder disciplinario estatal, las leyes laborales y las sanciones y los reglamentos laborales y las sanciones, en el sentido de que la función de la Inspección General de Trabajo, además de encontrarse regulada en la legislación laboral, su función también depende de los órganos de la administración pública regulados por el derecho administrativo; tanto el derecho laboral y el derecho administrativo desarrollan en sus



leyes y reglamentos un contenido disciplinario y sancionador, que no están separado uno del otro cuando la Inspección General de Trabajo desarrolla su función como órgano de la administración pública en cumplimiento de lo establecido en las leyes laborales; el capítulo tres se enfoca sobre la práctica del derecho administrativo del trabajo, las contradicciones entre la teoría y la práctica y las autoridades administrativas públicas y jurisdiccionales del trabajo, en el sentido de que en ocasiones reiteradas se dan violaciones a las leyes laborales y administrativas por las autoridades públicas y jurisdiccionales por influencia negativa de autoridades políticas, lo cual debilita la función de la Inspección General de Trabajo como institución pública social; el capítulo cuatro se enfoca en el salario, su definición, el salario mínimo, su fijación periódica, la Comisión Nacional del Salario y las comisiones paritarias del salario, en el sentido de que el objeto de la investigación se enfoca en la función de la Inspección General de Trabajo delimitada específicamente al salario mínimo; el capítulo cinco se enfoca en el análisis jurídico de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas, basado en la investigación de campo realizado con el sector empleador, el sector empleado y los inspectores de trabajo en el sentido de conocer la opinión de cada sector para establecer los factores por los cuales existe la problemática.

La investigación realizada se fundamenta en las teorías de carácter legal con el estudio de leyes nacionales y convenios internacionales vigentes que tienen relación con la Inspección General de Trabajo, asimismo se hizo un estudio de carácter doctrinario de obras de autores nacionales e internacionales que se equiparan al sistema laboral guatemalteco.

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo; asimismo se aplicaron las técnicas bibliográficas, documentales, entrevistas, encuestas y la presentación de los resultados mediante gráficas.

En general la investigación se desarrolló con la recopilación de información bibliográfica en bibliotecas universitarias, instituciones públicas y privadas y entrevistas



previas con inspectores de trabajo; se prosiguió con la clasificación del material bibliográfico, el estudio y análisis general de la información recopilada, la clasificación de los temas específicos relativos a cada capítulo que forma parte del contenido del presente trabajo de investigación; la redacción de cada capítulo y la presentación al asesor, finalmente se desarrolló la investigación de campo, previa corrección de las boletas de encuesta y guía de entrevista por el mismo asesor.

Se espera que este trabajo sea un aporte para aquellas personas con intereses de enriquecer sus conocimientos y para contribuir al análisis y reflexión de la problemática y coadyuvar en la solución del mismo mediante propuestas y recomendaciones.





## CAPÍTULO I

### 1. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

#### 1.1 Definición:

La inspección del trabajo según Ossorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.<sup>1</sup>

La inspección de trabajo es definido por Cabanellas como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones mas seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.<sup>2</sup>

Según Trueba Urbina la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo...”<sup>3</sup>

#### 1.2 Características:

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.

---

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, pág. 523.

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico, tomo III, pág. 749.

<sup>3</sup> Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho administrativo del trabajo, pág. 676.



Las características que caben mencionar son las siguientes:

#### 1.2.1 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.

#### 1.2.2 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.

#### 1.2.3 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..."<sup>4</sup>

#### 1.3 Naturaleza jurídica de la inspección de trabajo:

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines.

De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico-fiscal.

---

<sup>4</sup> Presidencia de la República de Guatemala, Manual de organización de la administración pública ONSEC, pág. 170.



No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.

La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico-fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

“La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes.

El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con



respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía”.<sup>5</sup>

#### 1.4 Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

---

<sup>5</sup> Arribas San miguel, Luis. La inspección del trabajo. pág. 185.



Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

“La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo 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”.<sup>6</sup>

#### 1.5 Funciones de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

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. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. 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.

---

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Manual de organización, inspección general de trabajo. pág. 9.



4. 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.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

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 mas amplio de las funciones de la inspección; hace también relación al contenido de algunos artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441. 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:

1. Por incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo.
4. Pago de horas extras.
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
6. Concesión y pago de los períodos pre y post-natales.
7. Pago o concesión de periodos de lactancia.
8. En despidos de mujeres en estado de gravidez.
9. Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva.
10. Por cambio de condiciones de trabajo.



11. Despidos indirectos.
12. Cambios de jornadas de trabajo.
13. Violaciones a horarios de trabajo.
14. Constataciones de calidad de trabajadores activos.
15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
16. Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
17. Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
19. Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
20. Revisa las planillas de salarios.
21. Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.





24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva.
25. En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
26. Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
27. Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
28. Extiende cartas poder.
29. Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.
30. 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.
31. 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.
32. 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.



33. 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.
34. Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelga o paros ilegales.
35. 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.
36. 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.
37. De conformidad con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coligados 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.

#### 1.6 Políticas y líneas de acción de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Para encontrar una política adecuada, la Inspección General de Trabajo mantiene con las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación, atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, plasmando sus puntos de vista, en actas que podrá traducirse posteriormente en convenios de carácter colectivo para garantizar su cumplimiento. En este sentido, la acción aunada a la política, es la de no estancar los conflictos ya que el tiempo puede ser perjudicial para una solución efectiva. Dentro de este contexto, teniendo la Inspección General de Trabajo intervención a nivel nacional, constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales, para conocimiento de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación, para mantenerlos informados y apliquen dichas normas. Asimismo, se supervisa el trabajo mediante visitas a las sub-inspectorías generales de trabajo e inspecciones regionales de trabajo, impartiendo reglas de aplicación.

A efecto de que los empleadores cumplan con sus obligaciones, efectúan inspecciones a las empresas para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad e imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan con lo que respecta a sus obligaciones.

Para lograr el conocimiento de las leyes y reglamentos, la Inspección General de Trabajo interviene en distintas ocasiones impartiendo cursos de capacitación a trabajadores y sindicatos, haciendo énfasis de las obligaciones plasmadas en los



convenios colectivos, pactos colectivos, contratos individuales, Código de Trabajo y Reglamento de Previsión Social.

#### 1.7 Departamento de Visitaduría de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Es la sección integrada por inspectores de trabajo cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan, actuando dentro de lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, los Artículos 281 y 61 inciso f) del Código de Trabajo, Convenios Internacionales de trabajo número 81 y 129 de la Organización Internacional 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 mediante inspección de oficio.

##### 1.7.1 Consultas o denuncias a la Sección de Visitaduría:

Las consultas o denuncias a la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo puede hacerse mediante dos procedimientos:

##### 1.7.2 Consulta o denuncia personal:

La consulta es el procedimiento mediante el cual, un trabajador o cualquier persona que tenga dudas sobre algún derecho laboral, se presenta personalmente a la sección de consultas para plantearla ante el inspector de trabajo. Si de la consulta personal hecha, el trabajador decide presentar una denuncia, éste deberá proporcionar al inspector de trabajo todos sus datos personales y los datos de la empresa.



### 1.7.3 Denuncia anónima:

Es el procedimiento mediante el cual un trabajador o cualquier persona, se presenta personalmente para hacer una denuncia laboral sin proporcionar sus datos personales, indicando únicamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia. La denuncia anónima puede presentarse en forma telefónica.





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho disciplinario administrativo del trabajo

El derecho disciplinario administrativo es, tal vez, una de las ramas más antiguas del derecho. Este derecho de la disciplina se reconoce en todas las esferas de la relación humana, desde la “corrección paterna”, permitida sobre los hijos hasta el severo régimen de los cuarteles.

El derecho disciplinario “es el conjunto de principios y normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el poder y el procedimiento disciplinario”.<sup>7</sup>

#### 2.1 Teoría del poder disciplinario:

En la doctrina tradicional o burguesa el derecho de las relaciones laborales, los trabajadores se encuentran bajo la dependencia o subordinación del patrono o empleador, de donde se deriva a favor de éste último un poder jerárquico que se manifiesta por medio de la dirección y la disciplina, en todo lo relacionado con el cumplimiento del contrato de trabajo y los reglamentos que a éstos corresponden. En el derecho burgués de las relaciones laborales, la definición del poder disciplinario del patrón origina discusión en cuanto a su justificación contractual o institucional.

Se entiende que el poder disciplinario del patrón consistiría en un sistema de medidas disciplinarias, que por un lado corrija los inconvenientes materiales y procesales de la responsabilidad civil del empleado, la que a veces es poco eficaz y a veces inocua o que no hace daño por la insignificancia del daño a reparar y, por otro lado, evite la dureza de la solución que es la disolución del contrato. La falta de cumplimiento por parte del trabajador, de las obligaciones derivadas del contrato o de la ley, da lugar a tres órdenes de sanciones: responsabilidad civil, rescisión del contrato

---

<sup>7</sup> <http://www.monografias.com/trabajos16/procedimiento-disciplinario.shtml>



y el poder disciplinario. La primera es poco eficaz y de difícil aplicación; la segunda se reserva a las faltas graves, de donde, como no sería posible dejar esas faltas sin castigo por el peligro del relajamiento de la disciplina, se ha reconocido la necesidad de organizar un sistema de medidas disciplinarias que corrijan el inconveniente de la responsabilidad civil y, a la vez, eviten la dureza de la rescisión del contrato. Es este el sistema denominado poder disciplinario del patrón.

Si se analiza la definición anterior, adolece de un defecto dialéctico puesto que, confunde o asimila el poder o facultad del patrono o empleador para aplicar medidas disciplinarias con un sistema de medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias, sistematizadas o no, suponen necesariamente el derecho, la facultad o poder de aplicarlas. Si bien es cierto que el sistema de medidas disciplinarias constituye el medio instrumental que sirve al empleador para dar vigencia práctica a su poder disciplinario, éste en si mismo no constituye tal poder. El poder que se ha analizado es el que tiene por objeto sancionar las faltas cometidas por los empleados por incumplimiento a las órdenes generales o individuales fijadas por el empleador.

Para la doctrina institucional el poder disciplinario de la institución “empresa” configura el verdadero poder sancionatorio que denomina derecho disciplinario del trabajo y que existe para que el poder jerárquico, por medio de las sanciones denominadas disciplinarias, mantengan el orden interno de la empresa aplicando sanciones a los miembros de la comunidad laboral que quebraren el orden grupal, social o colectivo de la empresa, perjudicando los intereses comunes.

Se puede decir que para la concepción tradicional consiste en la facultad patronal de sancionar aquellos actos del trabajador que constituyen faltas en la prestación de sus servicios, siendo el medio por el cual el patrono o empleador provee a la inmediata tutela de su derecho en caso de violar sus obligaciones su subordinado. Para la doctrina institucional constituye el poder jurídico que tiene por objeto imponer a los





empleados subordinados por medio de sanciones determinadas, una regla de conducta con el fin de obligarles a actuar conforme a un interés colectivo.

Según Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, en materia laboral ha existido siempre el poder disciplinario que, se justifica por el estado de subordinación en que se encuentra el trabajador frente al patrono y por la evolución de los hechos sociales que configura la institución-empresa.

El autor citado, propugna que, siempre que se mantenga la actual organización económica jurídica del trabajo humano subordinado, prestado por cuenta ajena, se hace necesario que el poder disciplinario que debe reconocerse al empresario o empleador, como medio instrumental necesario al fin perseguido, se mueva dentro de la juridicidad, impidiéndose su ejercicio arbitrario y creándose los medios indispensables de control y de defensa de los trabajadores sobre quienes se ejercita ese poder.

En la legislación laboral mexicana, la teoría del poder disciplinario del patrono es desechada al regular que los obreros como los empresarios o empleadores están obligados a cumplir con el contrato de trabajo. Sucede lo mismo en la legislación laboral guatemalteca si analizamos que en los considerando de nuestro Código de Trabajo se establece el carácter tutelar del derecho del trabajo en relación a los trabajadores, asimismo se considera el derecho del trabajo como un derecho realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, si bien es cierto que el empleador tiene la potestad jurídica de disciplina en relación a sus empleados, éste como patrono también está obligado a cumplir con el contrato de trabajo y con el reglamento interno del mismo en un plano de igualdad con sus empleados en cumplimiento del orden legal establecido.



## 2.2 El poder disciplinario estatal:

Las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos conforme al derecho laboral guatemalteco no implica de ningún modo poder de subordinación del patrono en relación al trabajador sino mas bien una potestad de disciplina del empleador enmarcada dentro de los límites de la regulación legal; esta potestad de disciplina, es ejercida también por un autentico poder disciplinario de carácter institucional, a cargo de las autoridades públicas administrativas con funciones sociales para sancionar a patronos y trabajadores por infracciones que cometan a las leyes laborales. El poder disciplinario estatal, no se concreta solamente a sancionar las infracciones cometidas por empleadores y trabajadores en las relaciones laborales de carácter privado, sino también se extiende a sancionar las infracciones que se cometen dentro de las relaciones laborales del estado mismo con sus trabajadores, el que tiene un carácter constitucional al establecerse el régimen de los trabajadores del Estado que preceptúa “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades...”<sup>8</sup>

El régimen disciplinario de los inspectores de trabajo como servidores públicos del Estado se encuentra regulado en el Decreto 1748 Ley de Servicio Civil. Al parecer el desarrollo de este tema, contradice lo que se exponía en el tema de la teoría del poder disciplinario del patrono en relación al trabajador, teoría que es desechada por nuestra legislación laboral al decir que el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores, se hace necesario resaltar que el poder disciplinario estatal al que se hace referencia, es un poder disciplinario no absoluto, es un poder disciplinario de principio y discrecionalidad, porque si bien es cierto que de este poder disciplinario emana el poder de mando y la facultad de vigilancia que corresponde al jerarca de todo

---

<sup>8</sup> Artículo 108, Constitución Política de la República de Guatemala



servicio de administración pública, se debe actuar dentro de un procedimiento legalmente establecido.

### 2.3 Las leyes laborales y las sanciones:

El régimen sancionador en la legislación laboral guatemalteco se regula por el Código de Trabajo Decreto Número 1441 y La Ley del Servicio Civil decreto 1748 del Congreso de la Republica de Guatemala.

#### 2.3.1 Sanciones y responsabilidades en el Código de Trabajo:

Al hablar de sanciones y responsabilidades administrativas contenidas en el Código de Trabajo, se hace necesario transcribir y comentar algunos artículos relativos al mismo.

“Artículo 269. (Reformado por el Artículo 15 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República). Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa...”

Cabe mencionar que el párrafo segundo de este citado artículo en la primera oración que regula que “una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento, la palabra “administrativa” que está contenida en la segunda oración de dicho párrafo; la tercera oración de dicho párrafo que expresa que “Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo”; y los párrafos cuarto, quinto y sexto,...”<sup>9</sup> fueron declarados inconstitucionales mediante sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad en los expedientes acumulados 898-2001 y

<sup>9</sup> Corte de constitucionalidad. pág. 23. Diario de Centro América (Guatemala). Tomo CCLXXV, No. 48, (Lunes 15 de Noviembre de 2004).



1014-2001 de fecha tres de agosto de dos mil cuatro. Se considera que la declaración de inconstitucionalidad del citado Artículo es acertada y positiva por estar conforme a derecho y porque ha disminuido en gran parte el que hacer de los inspectores de trabajo quienes anteriormente se veían en la tarea de tramitar procesos administrativos por faltas a las leyes de trabajo y esto significaba para los inspectores una acumulación de tareas en su función fiscalizadora a las leyes laborales. Actualmente son los jueces de trabajo los encargados de tramitar y sancionar las faltas a las leyes laborales.

“Artículo 271. (Reformado por el Artículo 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la Republica). En materia de faltas y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
  
- b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo, debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
  
- c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en proceso correspondiente;



- d) La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento”<sup>10</sup>.

Cabe aclarar que la frase que preceptúa “la Inspección General de Trabajo” contenida en el inciso b) de este Artículo fue declarada inconstitucional mediante sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad en los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001 de fecha tres de agosto de dos mil cuatro y aclarada de oficio por la misma corte mediante resolución de fecha ocho de octubre de dos mil cuatro. La inconstitucionalidad declarada con relación a la frase referida deja un vacío en el inciso b) del citado artículo, en la práctica la falta de la referida frase es sustituida a criterio de los jueces de trabajo por la frase “ los juzgados de trabajo o la autoridad competente” con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo , y los principios del mismo código.

“Artículo 272. (Reformado por el Artículo 17 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República). Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya

---

<sup>10</sup> Artículo 271 del Código de Trabajo.



fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigente para las actividades no agrícolas;

- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas;
- f) Las violaciones a los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;



- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista en los numerales anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para actividades no agrícolas, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”<sup>11</sup>.

“Artículo 273. Si las infracciones, violaciones o incumplimientos al que se refiere el Artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de Trabajo o Previsión Social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes”<sup>12</sup>.

### 2.3.2 Sanciones administrativas en el Decreto 1748 Ley de Servicio Civil:

Las sanciones contenidas en la Ley del Servicio Civil, son aplicables a los inspectores de trabajo como servidores públicos, estas sanciones se aplican en caso de que los inspectores de trabajo incurran en ilegalidades durante su servicio. Por el

---

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.



objeto de análisis de este trabajo se considera importante hacer la transcripción del artículo que se refiere a dichas sanciones.

“Artículo 74. Sanciones. Para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

1. Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley;
2. Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o mas amonestaciones verbales o en los demás casos que se establezca el reglamento de esta ley;
3. Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso, deberá oírse previamente al interesado;
4. La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un termino de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión; quien lo sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles, correspondiente a la clase de puesto que ocupaba.”





## 2.4 Los reglamentos laborales y las sanciones:

### 2.4.1. Consideraciones generales:

Para mejor comprensión de lo que se refiere a reglamentos laborales y las sanciones es necesario hacer una relación del derecho laboral con el derecho administrativo.

En el estado de derecho o constitucional, con la aplicación del principio de separación de poderes, la ley se convirtió en el medio para la conformación de la relación general entre el estado y los particulares o administrados. La ley eliminó el campo de las relaciones entre la administración y los subordinados, la facultad de creación jurídica por parte del Organismo Ejecutivo, pero éste conservó una facultad derivada, la de dictar normas jurídicas en el campo de la relación general del poder, producción jurídica de carácter derivado que requería la autorización de la ley.

“Las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales. De manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias”<sup>13</sup>

Lo dicho anteriormente es acertado ya que, los reglamentos o normas reglamentarias tienen necesariamente que estar condicionadas a la ley, dependen de ella y la desarrollan sin poder contradecirla. El reglamento da procedimientos.

Los reglamentos adquieren importancia desde el momento que son el medio por el cual se dinamiza la administración pública.

“Los reglamentos son semejantes a las leyes en su aspecto material, por la naturaleza del acto jurídico, por el cual se exteriorizan, pero tienen como diferencia

---

<sup>13</sup> Calderón Morales Hugo H., Derecho administrativo I. pág. 146.



características que, carecen de vida propia y están condicionados a la vigencia de la ley reglamentada; de tal suerte, que cuando se deroga o se abroga una ley, cesa automáticamente la vigencia de los reglamentos que a ella se refieren”.<sup>14</sup>

Los reglamentos contienen disposiciones generales, abstractas e impersonales, que el Presidente de la República dicta, de conformidad con la facultad que concede la Constitución Política de la República de Guatemala, los que son materialmente legislativos por su estructura aunque formalmente administrativos. El reglamento constituye un acto administrativo del Presidente de la República y de los órganos descentralizados que la propia ley les da esta facultad de poder reglamentarse.

#### 2.4.2 Clasificación:

Entre la clasificación mas importante de los reglamentos se tienen los Jurídicos y Administrativos, que se desarrollan a continuación.

##### 2.4.2.1 Reglamentos jurídicos:

Los reglamentos jurídicos son aquellos que el Presidente de la República dicta para el cumplimiento de competencias que la misma ley le otorga; regulan el procedimiento que los órganos de la administración deben seguir de una competencia que la ley le otorga al mismo. El reglamento da el procedimiento para ejercer la competencia.

La promulgación de los reglamentos es una facultad de los órganos administrativos, cuando son centralizados es facultad del Presidente de la República, con el refrendo del ministro correspondiente y si se trata de una entidad llamada constitucionalmente como autónoma, corresponde al órgano colegiado, que es la máxima autoridad de estas instituciones.

---

<sup>14</sup> Ibid., pág. 146.



La importancia de los reglamentos jurídicos estriba en que sin ellos la administración no puede actuar, no tiene procedimientos para prestar el servicio para el cual esta creado el órgano.

#### 2.4.2.2 Reglamentos administrativos:

Estos reglamentos son los emitidos por los órganos administrativos, utilizados normalmente para organizar la administración. De estos reglamentos se puede poner como ejemplo los dictados por ministerios, direcciones y se emiten a través del Acuerdo Ministerial. Encontramos esta clase de reglamentos también dentro de las entidades descentralizadas. Estos reglamentos no necesariamente son derivados de una ley específica, sino pueden depender de una ley general que regula al órgano u organización, es el caso de las instituciones descentralizadas que su base es su ley orgánica.

Se hace una relación del derecho laboral con el derecho administrativo para crear un conocimiento generalizado sobre los distintos reglamentos existentes, tanto en el ámbito del derecho administrativo así como en el ámbito del derecho laboral. En el derecho laboral la creación de un reglamento contiene las sanciones aplicables al caso que rige; sucede lo mismo en el derecho administrativo. La relación que existe entre el derecho laboral y el derecho administrativo en cuanto a reglamentos, es la aplicación que se hace de los reglamentos administrativos a dependencias administrativas reguladas por la legislación laboral, tal como el caso de la Inspección General de Trabajo; empero la legislación laboral también regula un tipo de creación de reglamentos que tienen un carácter eminentemente laboral que nada tiene que ver con el Estado sino solamente entre trabajadores y patronos cuando existe un vínculo contractual. En el derecho laboral se encuentra regulado en el Código de Trabajo la creación de reglamentos interiores de trabajo como “el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que



obligadamente se debe sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.<sup>15</sup> Si se analiza la definición dada en la legislación laboral, se puede notar que los reglamentos a los que se refiere son de carácter privado y no desarrollan ninguna ley ni el funcionamiento de una institución descentralizada sino más bien regulan una relación obrero patronal.

La legislación guatemalteca regula muy poco al respecto de la facultad disciplinaria por parte del empleador y, en su defecto se redacta el reglamento interior de trabajo que en doctrina se define como un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria.

El reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de lo que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación, de la previa autorización de la Inspección General de Trabajo. Como anteriormente se ha visto, la teoría del poder disciplinario en relación al empleador y empleado es desechada por la legislación guatemalteca por las razones mencionadas, sin embargo esto no quiere decir que se vede la facultad de dirección y disciplina de parte del empleador hacia sus empleados. En el reglamento interior de trabajo están contenidas las faltas de trabajo en las que se podría incurrir y las sanciones que deben ser aplicadas a quienes las cometen. El Artículo 60 del Código de Trabajo es claro en cuanto a que transfiere al reglamento interior de cada empresa la elaboración de sus respectivas disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

En este capítulo se ha hecho alusión a los reglamentos contenidos en el derecho administrativo y en el derecho laboral y por ser la Inspección General de Trabajo objeto de estudio se considera de importancia hacer un análisis del reglamento con el cual desarrolla sus funciones. La Inspección General de Trabajo es una dependencia del

---

<sup>15</sup> Código de Trabajo Ob. Cit; pág. 28.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el reglamento orgánico interno del Ministerio referido y por el reglamento de descentralización administrativa del mismo Ministerio creado mediante acuerdo Ministerial No. 182-2000, del análisis de cada uno de ellos, se puede establecer que no contienen un régimen de sanciones disciplinarias por faltas cometidas por los servidores o funcionario públicos en función; además de esos reglamentos, se tiene el Acuerdo Gubernativo de 20 de diciembre de 1957 mediante el cual fue aprobado el reglamento específico para la Inspección General de Trabajo, este reglamento está en desuso, puesto que las disposiciones contenidas en él, no son compatibles con las necesidades y los cambios que se requieren actualmente para un eficiente funcionamiento de la Inspección, es importante resaltar que este reglamento no se ha derogado taxativamente por ninguna ley u otro reglamento, aún así, en la practica se ha dejado de aplicar y, para sancionar las faltas cometidas por los inspectores de trabajo se hace uso únicamente de las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo Decreto número 1441.





## CAPÍTULO III

### 3. La práctica del derecho administrativo del trabajo

#### 3.1 Contradicciones entre la teoría y la práctica del derecho administrativo del trabajo:

El derecho administrativo está integrado por normas fundamentales, leyes reglamentarias y reglamentos expedidos por el poder ejecutivo que son contrariadas constantemente en la práctica; ocurre lo mismo con el propio derecho del trabajo y su disciplina administrativa y procesal. Las contradicciones también tienen lugar en el régimen constitucional formado por ideologías y principios provenientes de la diversidad de normas que la componen; según las normas constitucionales el fin del Estado es propiciar el bien común y como consecuencia en el Código de Trabajo se establece que el interés general debe prevalecer sobre el interés particular aún así se propicia el imperio del régimen político sobre el régimen social, incompatibles uno y otro en cuanto a su función y destino.

La pureza de la teoría social del derecho administrativo del trabajo se nubla en su aplicación práctica, cuando los funcionarios administrativos aprovechan su fuerza política para burlar los derechos de los trabajadores, no sólo en sus relaciones sociales, sino en las relaciones de producción, cuando favorecen por encima de las leyes a determinadas empresas del Estado o de particulares con participación estatal o simplemente a empleadores particulares en las que se sacrifica siempre el derecho de los trabajadores. La descomposición del sistema ya es escuela consuetudinaria, aunque con el malestar y repudio de los trabajadores, que son víctimas en reiteradas ocasiones del abuso del poder. Las quejas y las lamentaciones son inútiles, sobre todo cuando se confabulan funcionarios administrativos en connivencia con empleadores o autoridades jurisdiccionales.



### 3.2 Las autoridades administrativas públicas en la legislación y la jurisdicción del trabajo:

En la formulación de las leyes laborales siempre ha intervenido el Presidente de la República por mandato constitucional, ya sea presentando un proyecto de ley o reforma través del organismo ejecutivo o sancionando un proyecto de ley o reforma. La influencia del Presidente de la República es decisiva para la aprobación de dichas leyes, de no ser así difícilmente serían sancionadas; sin embargo, las decisiones del ejecutivo pueden ser modificadas en algunos casos tal como la facultad que tiene el Presidente de ejercer el derecho de veto en la que el congreso de la república, tiene por mandato constitucional primacía legislativa.

Lo anterior generalmente ocurre en los países de régimen capitalista, en el que el Jefe del Estado tiene una influencia absoluta en los destinos de la nación y por consiguiente en la formulación de las leyes; pero no sólo en el aspecto legislativo juega el imperio presidencial, sino también en muchos casos en que tiene interés en su calidad de Estado patrono, ya sea en conflictos burocráticos o laborales, en empresas del Estado; o bien, cuando del resultado de un proceso pueden sufrir menoscabo económico las instituciones y empresas estatales.

Así se demuestra la influencia y poder del organismo ejecutivo en la legislación y en la jurisdicción del trabajo, en razón del sistema de gobierno que establece la constitución, sin que esto afecte a la política social que ejerce la administración pública, en función tutelar de los económicamente débiles, porque al margen del malestar que producen las intromisiones ilegales de referencia, el organismo ejecutivo evidencia su preocupación por los intereses de la colectividad, hasta donde se lo permiten sus atribuciones y el régimen capitalista que es base de sustentación de la constitución guatemalteca.





## CAPÍTULO IV

### 4. El salario

En términos generales, se entiende que el salario es cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de un valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo. Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

Para mejor comprensión del tema, es importante tener claro la definición del salario, desde una perspectiva global que comprenda el análisis de sus componentes.

#### 4.1 Concepto global y unitario:

Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es intercambio de trabajo. El empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que estiman accesorios todo aquello que no forma parte del salario, como los beneficios liberales que el empleador otorga a sus laborantes, en el marco de mejorar sus relaciones interpersonales. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro de los elementos que integran el concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es entonces una



de las instituciones laborales más importantes que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

A diferencia de nuestra normatividad, otras legislaciones laborales estiman que no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. A medida de que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.

#### 4.2 Etimología:

El término salario deviene de la voz latina “salarium” que a su vez se deriva de sal, que antiguamente era una forma de hacer pagos. El término “sueldo” es una derivación de soldada, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Para referirse al salario o sueldo que son los términos más usados también se ha empleado los términos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución, excepto honorarios, asesoría, corretaje, por no ser de contenido laboral.

Se pretende reconocer como salario a la remuneración de trabajadores situado en una escala jerárquica superior, y sueldo para empleados de menor categoría. Nuestra legislación usa indistintamente varias de las terminologías mencionadas para referirse exclusivamente al salario.

#### 4.3 Definición legal:

“Artículo 88. Salario o Sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo



vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste...”<sup>16</sup>

#### 4.4 Salario mínimo:

Según la doctrina dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema del salario mínimo ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana.

No se tiene certeza de quien haya lanzado en siglos pasados la idea de los salarios mínimos, pero aquel sacrificio fue talvez quemado en las hogueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el inciso a) del Artículo 102 proclama el derecho a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, y en el inciso b) establece que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

En el Artículo 103 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 se establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubran sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permitan satisfacer

---

<sup>16</sup> Código de Trabajo, Ob. Cit: pág. 47.



sus deberes como jefe de familia. La Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de trabajo y Previsión Social, en la cartilla laboral que publicó el mes de julio del año 2005 hace una definición del salario mínimo y establece que “Es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado y éste no puede ser disminuido en la relación laboral, el cual está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia”.<sup>17</sup>

Se considera que de las definiciones establecidas se puede integrar una definición doctrinaria mas completa estableciendo que el salario mínimo: Es la retribución mínima que todo trabajador tiene derecho a devengar para cubrir humanamente sus necesidades normales de orden vital, material, moral, cultural y educativo, que le permitan satisfacer una existencia digna y cumplir con sus deberes como jefe de familia, el cual está garantizado por la Constitución Política de la República.

#### 4.5 Fijación periódica del salario mínimo:

La fijación periódica del salario mínimo es de orden constitucional y se encuentra regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde en la literal f) se preceptúa la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. La Carta Magna hace alusión a la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley por lo que con relación a esto se hace referencia al Artículo 113 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 en donde se estipula que el organismo ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

---

<sup>17</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Cartilla laboral. pág. 6.



En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos. Los informes y dictámenes a los que se refiere el primer párrafo del presente artículo son los informes que las comisiones paritarias de salarios mínimos deben rendir a la Comisión Nacional del Salario, con base a los cuales ésta, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, enviando al mismo tiempo copias de este dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan a dicho ministerio, las observaciones escritas que estimen pertinente formular para dar cumplimiento a lo antes prescrito por el Artículo 113.

“Artículo 115. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél”.<sup>18</sup>

Para el año 2005 el salario mínimo que debe pagar el empleador a su trabajador se encuentra en treinta y ocho quetzales con sesenta centavos (Q 38.60) al día por una jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo, para actividades agrícolas y para actividades no agrícolas se fijó en treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos (Q 39.67) al día por una jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo.

---

<sup>18</sup> Código de Trabajo, Ob. Cit; pág. 115.



#### 4.6 Comisión Nacional del Salario:

Es un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario.

La comisión Nacional del Salario se integra con:

1. Dos representantes gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
2. Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores;
3. Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales;
4. Un representante del Ministerio de Economía;
5. Un representante de la Junta Monetaria;
6. Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
7. Un representante del Instituto Nacional de Estadística;
8. Un representante del Instituto Indigenista Nacional.

El jefe de la oficina administrativa del salario actuará como presidente de la Comisión Nacional del Salario. Debe ser abogado colegiado, con experiencia en la rama administrativa de trabajo.



Los miembros a que se refieren los numerales 1,2, y 3 tendrán calidad de vocales, con voz y voto; los miembros a que se refieren los numerales 4,5,6,7 y 8, tienen calidad de asesores y concurren a las sesiones con voz pero sin voto. Formará parte de la Comisión Nacional del Salario, igual número de suplentes quienes desempeñarán las funciones de los miembros propietarios en los casos de ausencia de éstos; serán designados en igual forma que los miembros propietarios.

Según el reglamento de la comisión emitido por acuerdo gubernativo número 1319, para ser miembros de la Comisión Nacional del Salario son requisitos indispensables: Ser guatemalteco natural, mayor de veinticinco años, del estado seglar, ciudadano en ejercicio y poseer honorabilidad e independencia de criterio.

Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.

#### 4.7 Comisiones paritarias de salarios mínimos:

Son comisiones encargadas de realizar estudios y preparar informes para la fijación periódica de los salarios mínimos. En cada departamento o circunscripción económica que determine el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos. Cada comisión se integra con un mínimo de dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma y además sus respectivos suplentes. Cuando por cualquier circunstancia no asista el presidente de la comisión paritaria, asumirá sus funciones un vocal electo por los asistentes.

El organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado en el párrafo anterior, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo



el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el organismo ejecutivo para aumentar el número de patronos que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

De conformidad con el Artículo 106 del Código de Trabajo los requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo son: a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio; b) Tener más de veintiún años de edad; c) Saber leer y escribir; d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento, o en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación; e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Conforme al Artículo 107 del mismo cuerpo legal citado, los patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos. Los cargos son obligatorios, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Según como se establece en el Artículo 110 del código citado, son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos: a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial





que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados; b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

De conformidad con el Artículo 111 del Código de Trabajo, se establece que las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativo a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales.

Las comisiones están facultadas para requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.





## CAPÍTULO V

### **5. Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas**

5.1 La función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a la observancia de la legislación nacional e internacional:

Con base al trabajo de campo realizado y el análisis de la legislación nacional e internacional, se establece que la Inspección General de Trabajo realiza su labor en observancia con lo que se establece para el efecto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto número 1441, Ley de Servicio Civil Decreto 1748, Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 y el Reglamento interno aplicable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. De conformidad con entrevistas realizadas a los inspectores de trabajo del municipio de Quetzaltenango, se ha establecido que solamente en defecto de la legislación nacional o casos especiales se hace uso de los convenios internacionales vigentes relativos a la función de la Inspección General de Trabajo.

Con respecto al análisis de la legislación del trabajo y según la experiencia laboral de los inspectores de trabajo, a la presente fecha la legislación nacional referente a la Inspección General de Trabajo adolece de mínimos defectos que se pueden superar en la práctica a pesar de que los cambios sociales son constantes. La excepción es en cuanto al reglamento interno de la Inspección General de Trabajo creado mediante el acuerdo gubernativo de fecha 20 de diciembre de 1957, como ya se hizo mención en el capítulo segundo del presente trabajo, este reglamento aunque no ha sido derogado taxativamente por ningún otro reglamento, se encuentra en desuso porque no se encuentra actualizado ni acorde a los cambios y modificaciones



contenidos en la legislación nacional y en el reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Al hacer un análisis del reglamento en mención se puede notar que su contenido podría ser de mucho aporte para el funcionamiento de la inspección, siempre y cuando sea acorde con la actual regionalización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La necesidad de que se actualice y se aplique el reglamento interno de la Inspección General de Trabajo es fundamental en beneficio de su eficaz funcionamiento para superar y obtener mejores resultados en la prestación del servicio público que está llamada a cumplir de conformidad con la legislación laboral.

Con relación a los convenios internacionales de trabajo que han sido ratificados por Guatemala y que son los que se aplican por los inspectores de trabajo en casos especiales se encuentran el Convenio número 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio y el Convenio número 129 sobre la Inspección del Trabajo (agricultura).

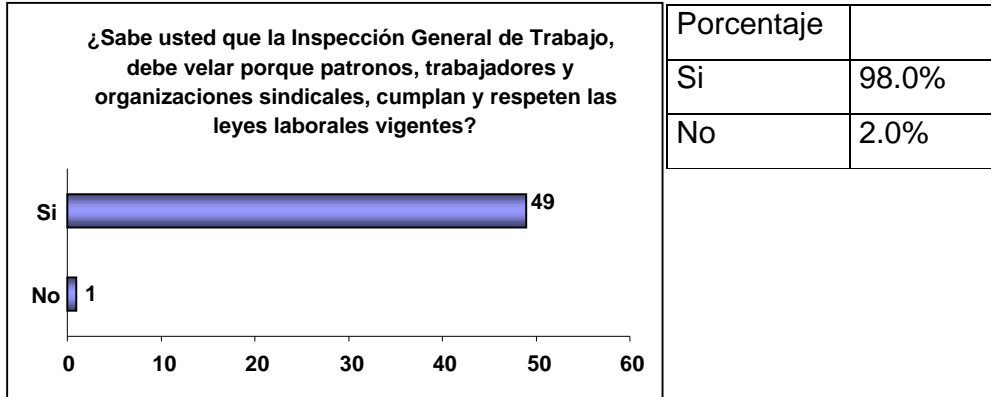
## 5.2 La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente al empleador

A continuación se hace la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado con el sector empleador en el municipio de Quetzaltenango, en virtud del cual se les dirigió encuestas que contienen once preguntas, mediante dichas encuestas se establece la opinión de los empleadores en relación a la función de la Inspección General de Trabajo como ente fiscalizador del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas.



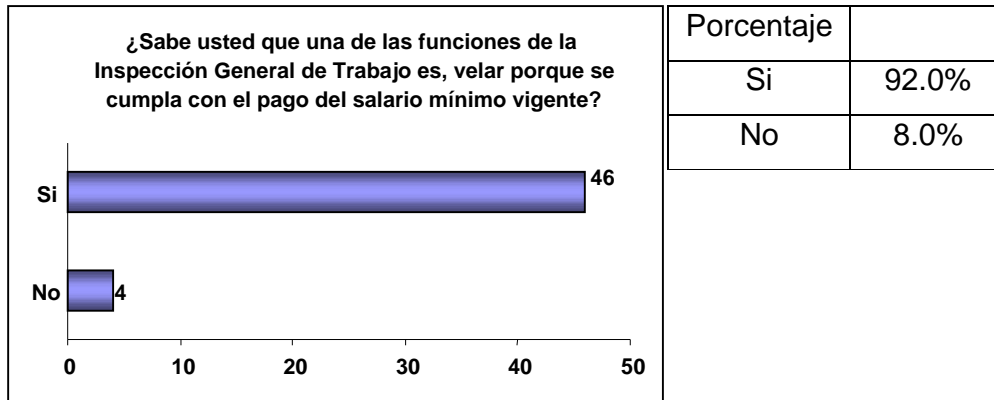
Boleta de encuesta dirigida a empleadores:

Pregunta número 1



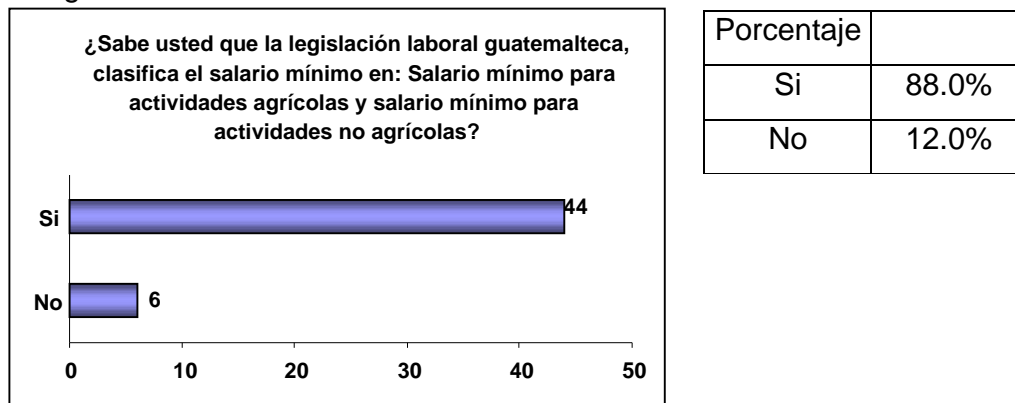
De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 98% del sector empleador encuestados, conoce la función de la Inspección General de Trabajo mientras que el 2% la desconoce, esto implica que el sector empleador tiene conocimiento de las leyes laborales y sabe que existe un ente fiscalizador facultado a hacer que se obedezcan las leyes laborales.

### Pregunta número 2



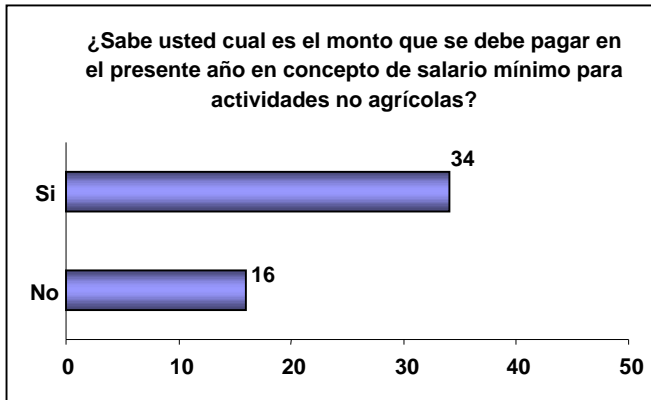
De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 92% de los empleadores encuestados, conocen que una función específica y fundamental de la Inspección General de Trabajo es controlar que ellos cumplan con pagar el salario mínimo correspondiente.

### Pregunta número 3



De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 88% de los empleadores encuestados, conocen la existencia de los dos salarios mínimos que la ley laboral establece, mientras que el 12% contestó que no sabe.

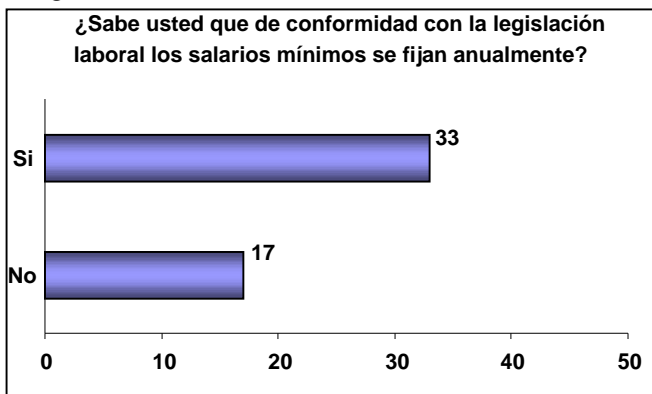
#### Pregunta número 4



Porcentaje	
Si	68.0%
No	32.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 88% de los empleadores encuestados, conocen el monto que se debe pagar en concepto de salario mínimo para actividades no agrícolas y el 32% desconoce cuál es el monto a pagar, este resultado indica que si el empleador desconoce cuanto debe pagarle a su trabajador, estaría incurriendo en una ilegalidad si lo que le paga al trabajador está por debajo del salario mínimo legal establecido.

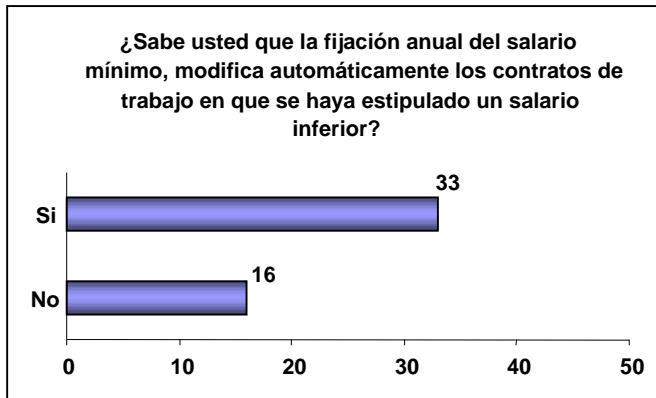
#### Pregunta número 5



Porcentaje	
Si	66.0%
No	34.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 66% de los empleadores encuestados, conocen que el salario mínimo legal se establece cada año, mientras que el 34% ha manifestado su desconocimiento.

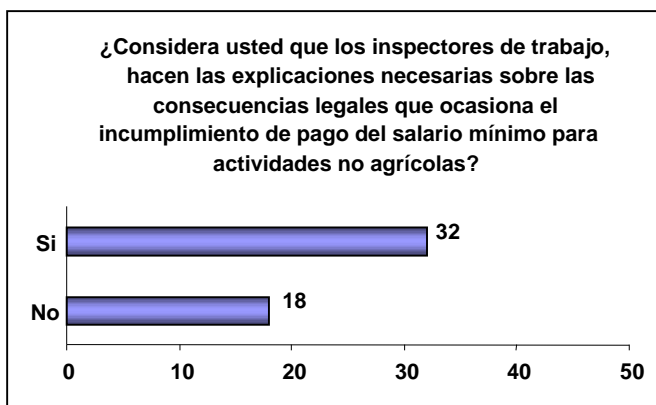
### Pregunta número 6



Porcentaje	
Si	67.3%
No	32.7%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 67.3% de los empleadores encuestados, conocen que los contratos celebrados con el trabajador se modifican automáticamente cuando se establece un nuevo salario mínimo, mientras que el 32.7% ha manifestado su desconocimiento.

### Pregunta número 7

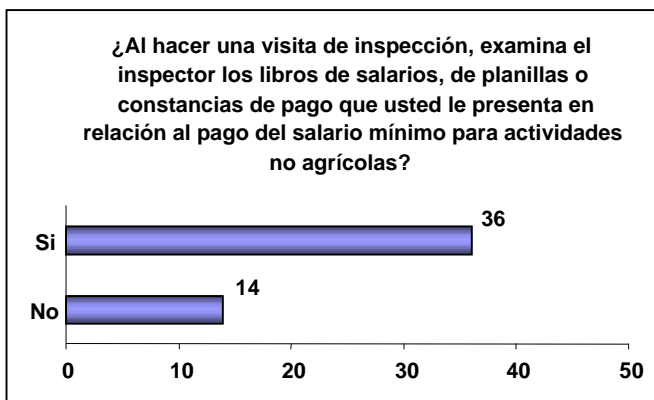


Porcentaje	
Si	64.0%
No	36.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 64% de los empleadores encuestados, considera que la labor de los inspectores de trabajo, en cuanto a asesoría sobre el cumplimiento de la legislación laboral en materia de pago del salario mínimo y, las consecuencias legales que ocasiona el incumplimiento del mismo, es suficiente, mientras un 36% manifiesta que no prestan la asesoría necesaria.



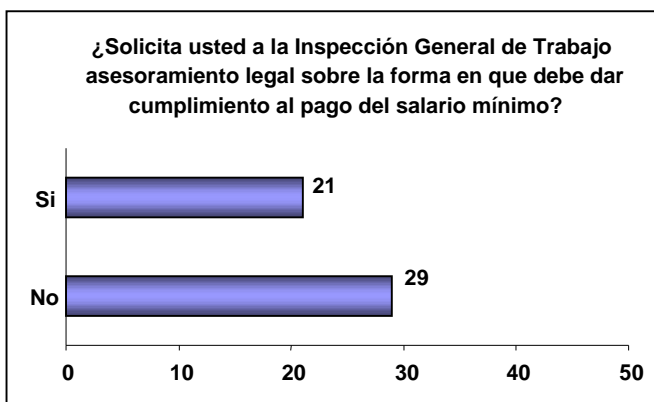
Pregunta número 8



Porcentaje	
Si	72.0%
No	28.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 72% de los empleadores encuestados, manifiestan que los inspectores de trabajo si examinan los documentos correspondientes al cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas mientras que el 28% manifestó que no examina la documentación.

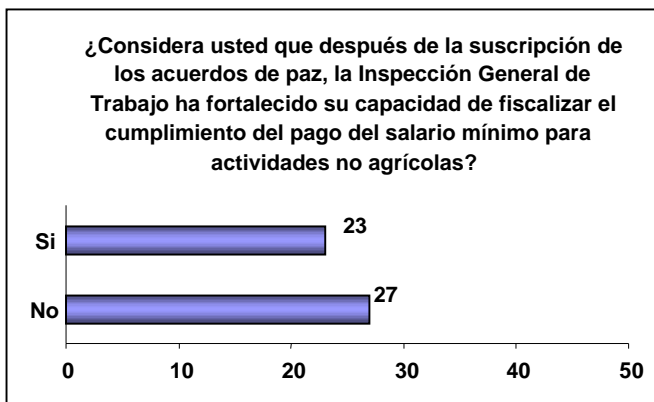
Pregunta número 9



Porcentaje	
Si	42.0%
No	58.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 42% de los empleadores encuestados, piden asesoría legal sobre la forma en que deben cumplir con el pago del salario mínimo correspondiente mientras que el 58% manifiesta que no solicitan asesoría por no considerarlo necesario.

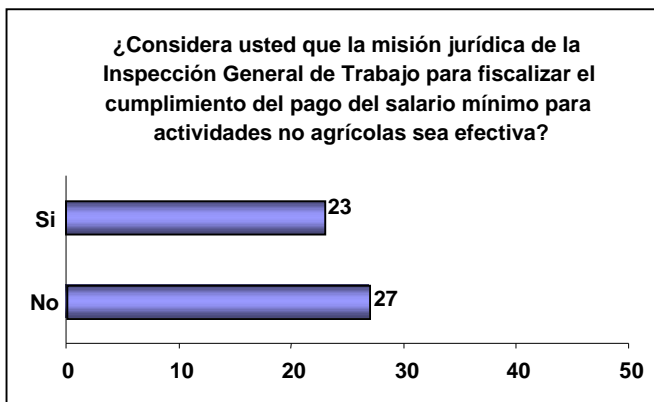
Pregunta número 10



Porcentaje	
Si	46.0%
No	54.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 46% de los empleadores encuestados, considera que después de la firma de los acuerdos de paz la Inspección General de Trabajo ha fortalecido su capacidad para fiscalizar el pago del salario mínimo correspondiente, mientras que el 54% ha manifestado que la Inspección no ha presentado cambios.

Pregunta número 11



Porcentaje	
Si	46.0%
No	54.0%

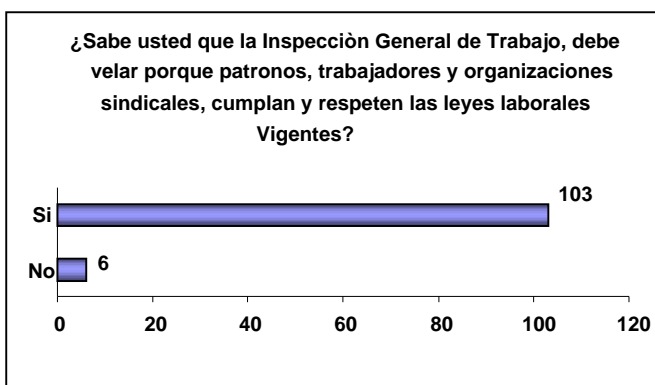
De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 46% de los empleadores encuestados, considera que la misión jurídica de la Inspección General de trabajo si es efectiva mientras que el 54% ha manifestado que no es efectiva.

### 5.3 La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente al empleado:

A continuación se hace la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado con el sector empleado en el municipio de Quetzaltenango, en virtud del cual se les dirigió encuestas que contienen once preguntas, mediante dichas encuestas se establece la opinión de los empleados en relación a la función de la Inspección General de Trabajo como ente fiscalizador del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas.

Boleta de encuesta dirigida a empleados:

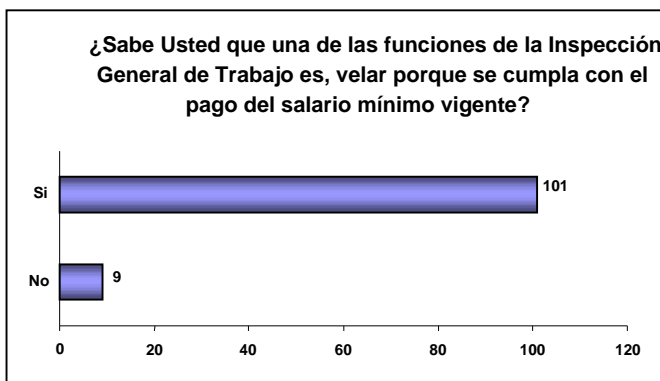
#### Pregunta número 1



Porcentaje	
Si	94.5%
No	5.5%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 94.5% de los empleados encuestados, conocen que la Inspección General de Trabajo está facultada para velar por el cumplimiento de las leyes laborales mientras que el 5.5% manifestó su desconocimiento.

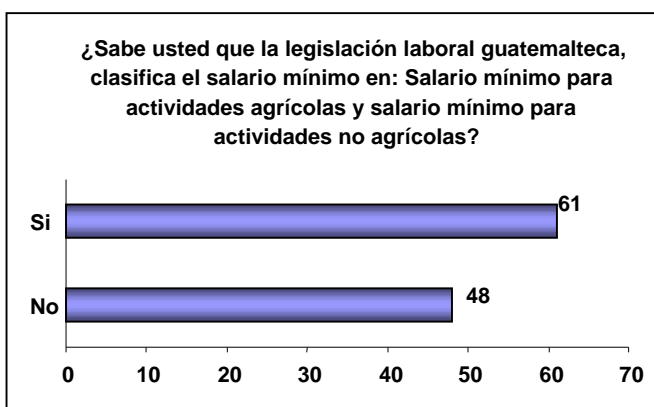
### Pregunta número 2



Porcentaje	
Si	91.8%
No	8.2%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 91.8% de los empleados encuestados, conocen que, es función de la Inspección General de Trabajo velar porque se cumpla con el pago del salario mínimo legal correspondiente mientras que el 8.2% manifestó que no sabe.

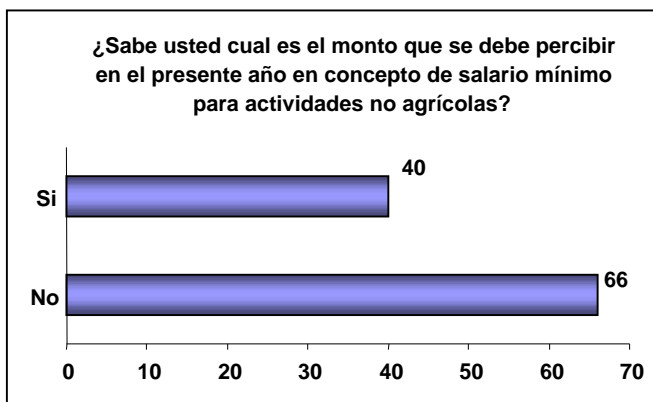
### Pregunta número 3



Porcentaje	
Si	56.0%
No	44.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 56% de los empleados encuestados, conocen la clasificación que la ley establece con respecto a los salarios mínimos, mientras que el 44% manifestó que no sabe.

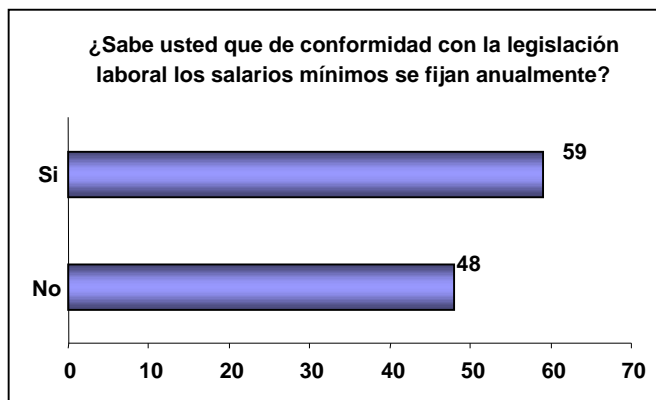
#### Pregunta número 4



Porcentaje	
Si	37.7%
No	62.3%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 37.7% de los empleados encuestados, saben cuanto deben percibir en concepto del salario mínimo legal correspondiente, mientras que el 62.3% ha manifestado que no sabe.

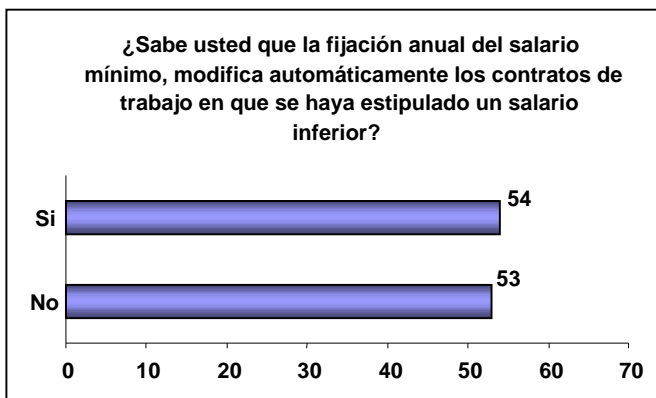
#### Pregunta número 5



Porcentaje	
Si	55.1%
No	44.9%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 55.1% de los empleados encuestados, saben que los salarios mínimos se establecen en forma anual aún cuando no tienen la certeza sobre el monto a percibir; el 44% de los encuestados manifestó que no sabe.

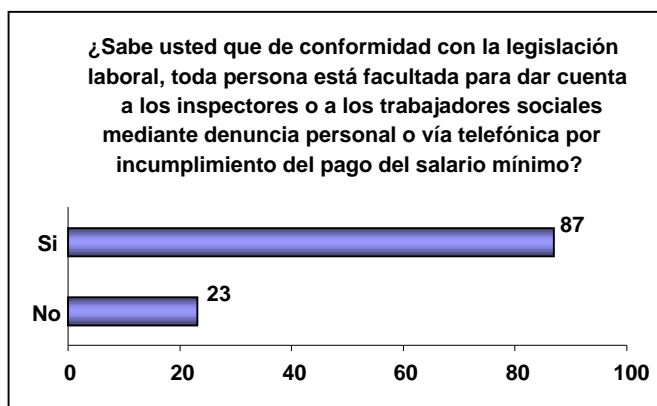
Pregunta número 6



Porcentaje	
Si	50.5%
No	49.5%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 50.5% de los empleados encuestados, saben que la fijación anual del salario mínimo, modifica automáticamente los contratos de trabajo en los que se establece un salario inferior; el 49.5% de los encuestados manifestó que no sabe.

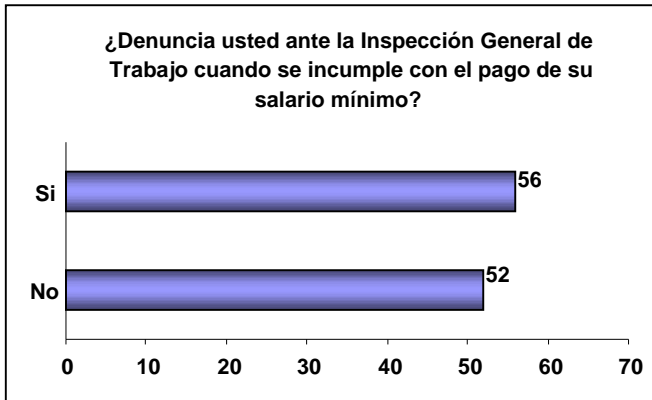
Pregunta número 7



Porcentaje	
Si	79.1%
No	20.9%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 79.1% de los empleados encuestados, saben que toda persona tiene la facultad de denunciar ante la Inspección General de Trabajo el incumplimiento de pago de su salario mínimo, mientras que el 20.9% manifestó que no sabe.

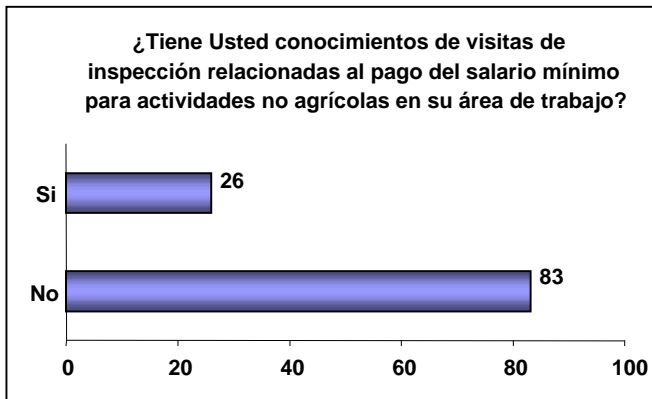
Pregunta número 8



Porcentaje	
Si	51.9%
No	48.1%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 51.9% de los empleados encuestados, denuncia ante la Inspección General de Trabajo si hay incumplimiento de pago de su salario mínimo mientras que el 48.1% manifestó que no denuncia, entre los empleados que manifestaron que no hacen ninguna denuncia se debe a que temen ser despedidos de su trabajo.

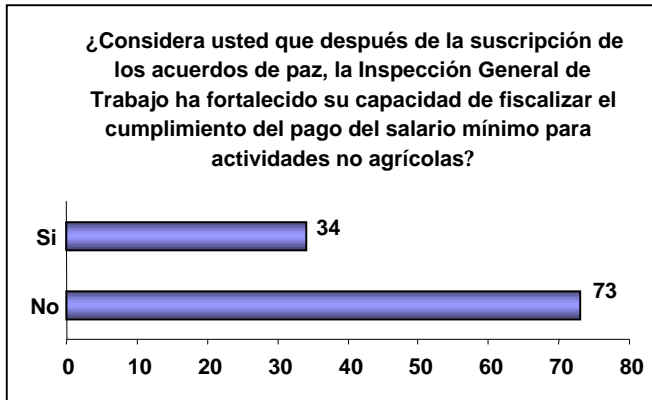
Pregunta número 9



Porcentaje	
Si	23.9%
No	76.1%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 23.9% de los empleados encuestados, tiene conocimiento de visitas de inspección realizadas por los inspectores de trabajo en la empresa donde laboran; el 76.1% manifestó que en su experiencia no han recibido visitas de inspección en su área de trabajo.

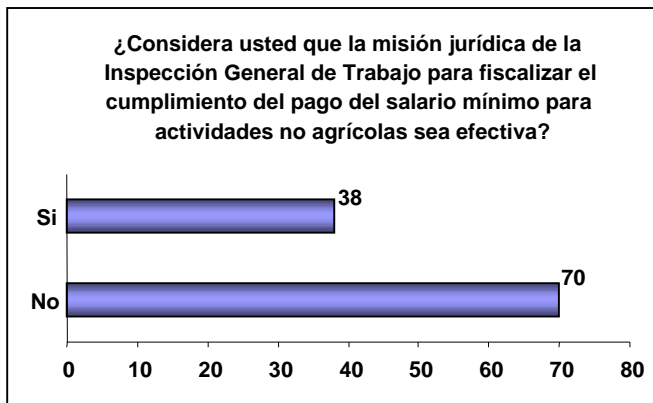
Pregunta número 10



Porcentaje	
Si	31.8%
No	68.2%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 31.8% de los empleados encuestados, considera que la Inspección General de Trabajo se ha fortalecido después de la suscripción de los acuerdos de paz; el 68.2% manifestó que la Inspección aún no se ha fortalecido.

Pregunta número 11



Porcentaje	
Si	35.2%
No	64.8%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 35.2% de los empleados encuestados, considera que la Inspección General de Trabajo es efectiva como ente fiscalizador del pago del salario mínimo; el 64.8% manifestó que la labor de la Inspección no es efectiva.

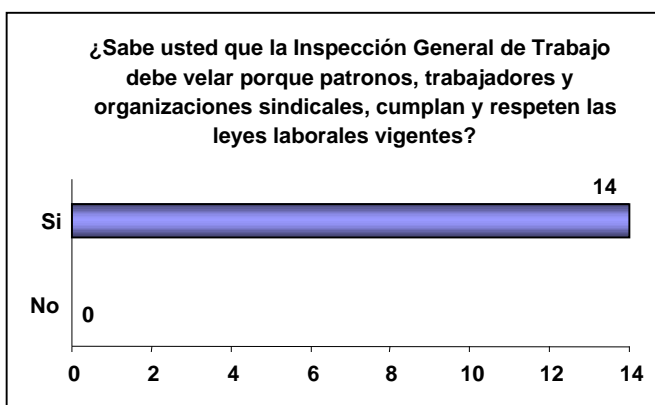


5.4 Presentación de gráficas y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado con los inspectores de trabajo:

Se considera de importancia presentar en el presente trabajo el criterio que tienen los inspectores de trabajo, en relación a su labor fiscalizadora para velar por el cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.

Boleta de encuesta dirigida a inspectores de trabajo

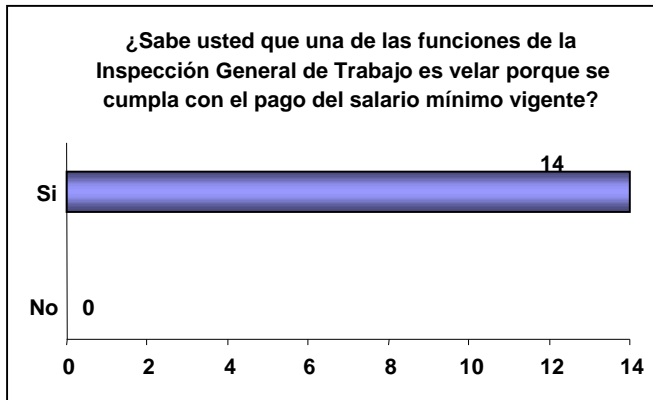
Pregunta número 1



Porcentaje	
Si	100.0%
No	0.0%

Del resultado obtenido para el objeto de estudio, se estableció que el 100% de los inspectores de trabajo, conocen plenamente que su función es velar porque se de cumplimiento a las leyes laborales vigentes.

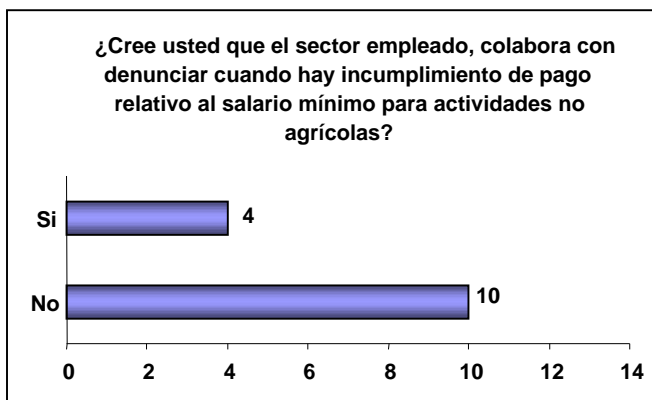
Pregunta número 2



Porcentaje	
Si	100.0%
No	0.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 100% los inspectores de trabajo, saben que una de sus funciones es velar por el cumplimiento del pago del salario mínimo vigente.

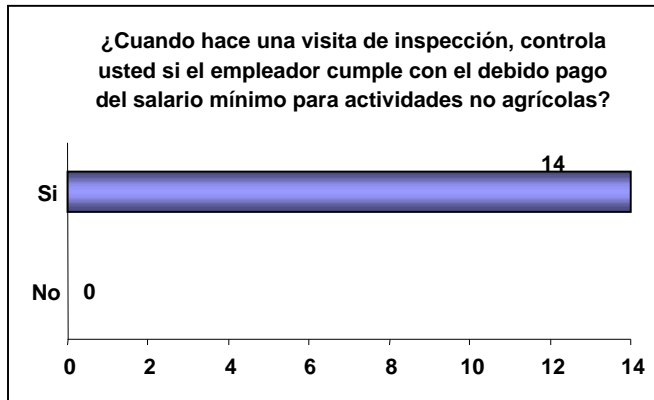
Pregunta número 3



Porcentaje	
Si	28.6%
No	71.4%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 28.6% de los inspectores de trabajo, manifestó que el sector empleado denuncia la falta de pago de su salario mínimo; el 71.4% manifestó que los empleados no hacen la denuncia correspondiente.

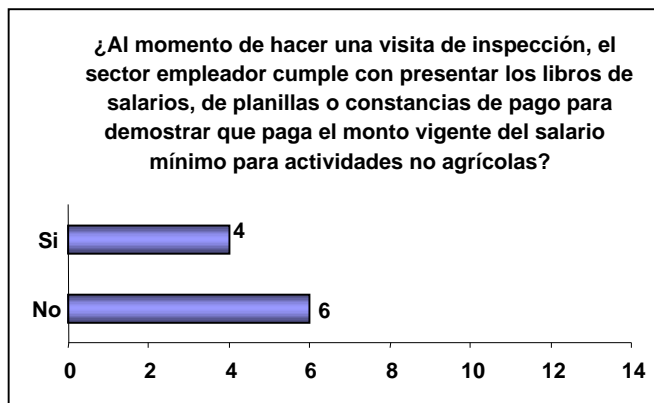
#### Pregunta número 4



Porcentaje	
Si	100.0%
No	0.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 100% de los inspectores de trabajo manifestaron que al realizar una visita de inspección se concretan también en verificar que el empleador esté cumpliendo con el pago del salario mínimo.

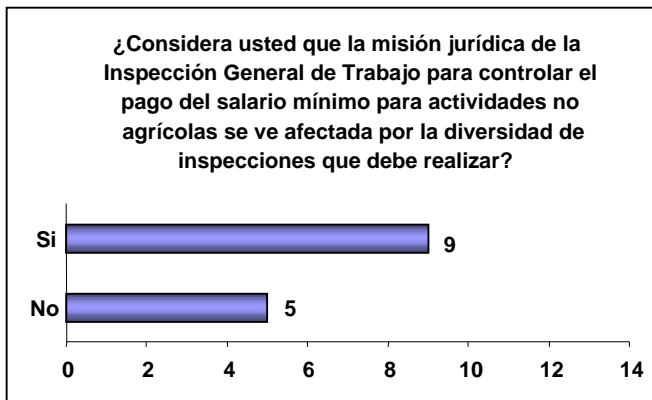
#### Pregunta número 5



Porcentaje	
Si	40.0%
No	60.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 40% de los inspectores de trabajo, manifestó que el sector empleador presenta la documentación legal para demostrar que está cumpliendo con el pago del salario mínimo; el 60% manifestó que el sector empleador no presenta los documentos que la ley señala para evidenciar la legalidad del pago del salario de sus trabajadores.

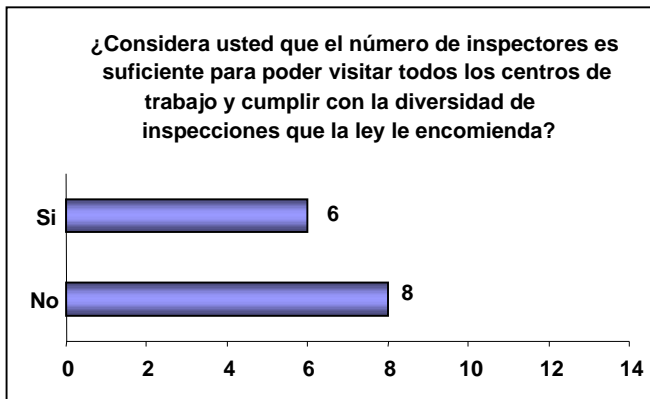
Pregunta número 6



Porcentaje	
Si	64.3%
No	35.7%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 64.3% de los inspectores de trabajo, considera que la labor jurídica de la Inspección General de Trabajo se ve afectada por tener una diversidad de actividades de inspección que la ley le encomienda realizar; el 35.5% considera que la diversidad de atribuciones que la ley le otorga a la Inspección no afecta la misión de la misma.

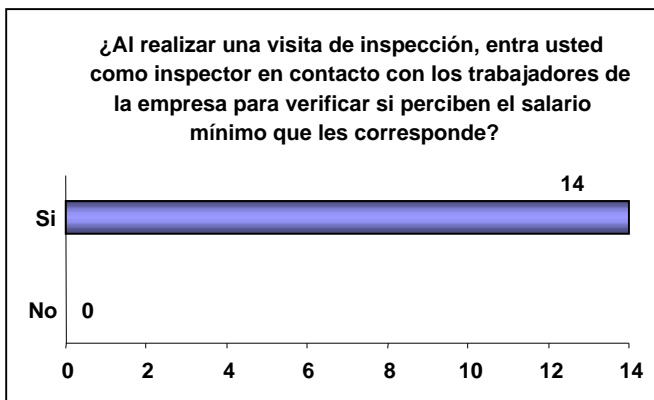
Pregunta número 7



Porcentaje	
Si	42.9%
No	57.1%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 42.9% de los inspectores de trabajo, considera que el personal con que cuenta la Inspección es suficiente para realizar el trabajo que la ley les encomienda; el 57.1% manifestó que el número de inspectores que hay, es insuficiente para dar cumplimiento exacto a la diversidad de funciones que la ley les encomienda.

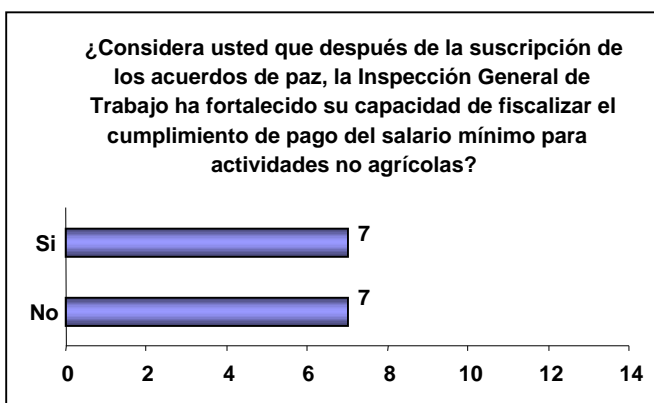
Pregunta número 8



Porcentaje	
Si	100.0%
No	0.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 100% de los inspectores de trabajo, manifestó que al momento de inspeccionar un área de trabajo, también crean comunicación con los trabajadores de la empresa para verificar si perciben el salario mínimo que les corresponde.

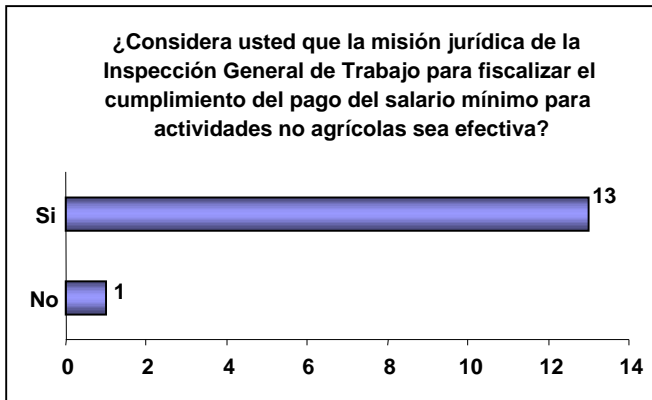
Pregunta número 9



Porcentaje	
Si	50.0%
No	50.0%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 50% de los inspectores de trabajo, consideran que después de la firma de los acuerdos de paz la Inspección General de Trabajo ha fortalecido su capacidad de fiscalizar el cumplimiento de pago del salario mínimo, mientras que el 50% de los inspectores manifestaron que la Inspección General de Trabajo no se ha fortalecido.

Pregunta número 10



Porcentaje	
Si	92.9%
No	7.1%

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 92.9% de los inspectores de trabajo, considera que es efectiva la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, para fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo, mientras que el 7.1% manifestó que la misión de la Inspección no es efectiva.



## 5.5 Análisis de las entrevistas realizadas a inspectores de trabajo

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### MODELO DE BOLETA DE ENTREVISTA A INSPECTOR DE TRABAJO

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

Trabajo de Tesis: “Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango”.

Lugar y fecha:

---

1. ¿Considera usted que la función de la Inspección General de Trabajo para controlar el pago del salario mínimo para actividades no agrícolas se hace efectiva mediante las visitas de inspección? A esta pregunta, la mayoría de inspectores entrevistados manifestó que, las visitas de inspección para controlar el pago del salario mínimo para actividades no agrícolas, son efectivas pero no suficientes, se manifestó de parte de los inspectores que para un mejor funcionamiento de la inspección se requiere la colaboración del sector empleador y el sector empleado para que se de cumplimiento a las leyes laborales.
2. ¿Considera usted que el trabajador, por temor a represalias omite denunciar ante la Inspección General de Trabajo cuando hay incumplimiento de pago de su salario mínimo? La respuesta a esta pregunta es afirmativa ya que se considera que algunos empleados no hacen valer sus derechos laborales y no



denuncian los casos de incumplimiento de pago de su salario mínimo por temor a ser despedidos de su trabajo, además la falta de denuncia se da también porque algunos trabajadores necesitan de un ingreso económico que no pueden obtener de otra manera y por lo tanto aceptan un salario que está por debajo del salario mínimo legal establecido.

3. ¿Realiza usted inspecciones de oficio para verificar el cumplimiento de pago del salario mínimo? La respuesta a esta pregunta es afirmativa ya que los inspectores de trabajo hacen inspecciones cuando hay una denuncia personal o telefónica o cuando la dirección de la inspección programa actividades de inspección en determinada zona o determinada actividad económica. La inspección de oficio en este caso se efectúa con base a nombramientos por la dirección general mediante un sistema de rotación puesto que es necesario que hayan algunos inspectores que se queden en oficina para atención de los particulares que lo requieran.
  
4. ¿Al realizar una inspección, examina usted los libros de salarios, de planillas o constancias de pago para comprobar que el empleador ha pagado efectivamente el salario mínimo legal correspondiente? La respuesta a esta pregunta es afirmativa, pero no siempre se puede cumplir con el objetivo del inspector cuando las casa matrices de las empresas se encuentran en la ciudad capital, para este caso y en caso de incumplimiento de la presentación de los libros de salarios, de planillas o constancias de pago de empresas quetzaltecas, el inspector apercibe al empleador para que cumpla con la presentación de los documentos en el plazo que se le fije. Al examinar la documentación el inspector verifica el pago del salario mínimo legal correspondiente a los últimos dos años laborados por el trabajador, por ser este tiempo en que prescribe el derecho del empleado. En caso de que las empresas cuentan con menos de tres trabajadores, se le pide a la parte patronal exhibir los recibos o comprobantes de pago del salario.





5. ¿Recibe usted adiestramiento de inspección o supervisión para el procedimiento que debe seguir al momento de verificar el pago del salario mínimo legal? La respuesta a esta pregunta es afirmativa, se dan capacitaciones esporádicas sobre conducta personal o relaciones humanas ya que esto es un medio determinante para lograr el objetivo deseado, especialmente si el empleador no está cumpliendo con el pago del salario mínimo, en este caso se hacen las prevenciones necesarias de conformidad con la ley. También cuando un inspector de trabajo comienza a laborar en la inspección, se le integra en un proceso de inserción aproximadamente por un término de seis meses, de conformidad con el periodo de prueba establecido por la ley del servicio civil, este proceso se lleva a cabo mediante acompañamientos que hace el nuevo inspector con un inspector de mayor antigüedad; algunas veces el proceso de inserción no se da cuando cuándo hay necesidades inmediatas de inspección.
  
6. ¿Considera usted que los recursos humanos y materiales concedidos a la Inspección General de Trabajo condicionan su funcionamiento y eficacia para controlar el pago del salario mínimo? La respuesta a esta pregunta es afirmativa, se condiciona la capacidad de la inspección por falta de personal y por no contar con los recursos materiales necesarios para cumplir con su labor. La Inspección General de Trabajo no cuenta con máquinas o computadoras portátiles para poder faccionar un documento o un acta en el lugar donde se lleva a cabo la inspección cuando hay ilegalidades en el cumplimiento de pago del salario mínimo legal correspondiente. Los recursos materiales son obsoletos porque no se han modernizado con los cambios tecnológicos y sociales, además dependen también de los períodos de gobierno por el hecho de que el presupuesto destinado a la inspección varía.
  
7. ¿Se aplican las leyes y reglamentos disciplinarios relativos a la Inspección General de Trabajo, si un inspector de trabajo incumpliera con controlar el efectivo pago del salario mínimo para actividades no agrícolas? La respuesta a



esta pregunta es afirmativa, se hace aplicación de la Ley del Servicio Civil u otras leyes y reglamentos laborales por inobservancia de la ley misma o por negligencia, aunque en la actualidad la aplicación de las leyes y reglamentos disciplinarios o sancionadores se hacen mas lento en su aplicación debido a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está emplazado por no haber llegado a un arreglo en la negociación de un pacto colectivo entre el ministerio y sus trabajadores.

8. ¿Considera usted que las leyes y reglamentos disciplinarios relativos a la Inspección General de Trabajo se encuentran actualizados para hacer efectiva su función como ente fiscalizador? La respuesta a esta pregunta varió en cuanto a la actualización de las leyes y reglamentos laborales; por una parte se considera que las leyes disciplinarias se encuentran actualizadas pero en algunas ocasiones no se aplican y, la ley en ocasiones es letra muerta y, por otro lado la Inspección General de Trabajo no cuenta con un reglamento específico actualizado puesto que existe el reglamento de la Inspección General de Trabajo de fecha 20 de diciembre de 1957 que contiene aspectos disciplinarios pero no se aplica actualmente aún cuando no se ha derogado.



## CONCLUSIONES

1. Los inspectores de trabajo tienen pleno conocimiento de la función que la ley les encomienda para ser ellos los entes fiscalizadores del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas, específicamente en el municipio de Quetzaltenango.
2. La diversidad de funciones que la ley le encomienda a la Inspección General de Trabajo debilita su funcionamiento en cuanto a realizar un número adecuado de inspecciones para verificar el cumplimiento de pago del salario mínimo para actividades no agrícolas.
3. El sector empleador tiene conocimiento pleno de la existencia y función de la Inspección General de Trabajo para solicitar asesoría legal cuando desconoce el monto del salario mínimo que debe pagarle a su trabajador en el año correspondiente.
4. El sector empleado aún cuando tiene conocimiento de la existencia y función de la Inspección General de Trabajo pocas veces ejerce su derecho de denunciar ante esta dependencia la falta de pago de su salario mínimo legal correspondiente por temor a ser despedido de su trabajo.
5. La Inspección General de Trabajo no muestra cambios en su función de ente contralor en relación al pago del salario mínimo después de la suscripción de los acuerdos de paz, aún cuando existen compromisos adquiridos sobre el fortalecimiento de esta institución.
6. Mediante el proceso de investigación se estableció que la Inspección General de Trabajo no es eficaz en cuanto al cumplimiento de sus funciones para controlar



que el sector empleador cumpla debidamente con el pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.



## RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social modifique y actualice el reglamento de la Inspección General de Trabajo de fecha 20 de diciembre de 1957 en beneficio de su eficaz funcionamiento, toda vez que la aplicación adecuada del mismo conllevaría en consecuencia a hacer efectiva la fiscalización del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas.
2. El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe aumentar el número de inspectores de trabajo de acuerdo a las necesidades y número de población que atiende la Inspección General de Trabajo, así como dotar a la misma de todo recurso material y económico para que cumpla con la función que se le ha encomendado por la ley.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, debe coordinar con la Inspección General de Trabajo programas permanentes de capacitación y concientización para el sector empleador en aspectos jurídicos relacionados al cumplimiento de la legislación laboral en materia de pago de salarios mínimos.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante la Dirección General de Trabajo debe implementar una política de divulgación en forma anual en los medios mas comunes de comunicación social como la radio y televisión el monto del salario mínimo que debe percibir el sector empleado en el año correspondiente para que los mismos colaboren con denunciar ante la Inspección General de Trabajo en caso de incumplimiento.
5. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social integre dentro de su estructura orgánica la categoría de Supervisión General y Regional de inspección de trabajo para fiscalizar la labor de los inspectores de trabajo en función.





**ANEXOS**







## MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

### BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES

Trabajo de Tesis: “Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango”.

A continuación se le formularán preguntas con las que se le solicita responder colocando en los espacios en blanco una “X” en la opción que estime correcta.

Nota: La respuesta que proporcionará será confidencial y tiene como único objeto servir de fundamento para el trabajo de tesis para fines académicos.

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

1. ¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿Sabe usted que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es, velar porque se cumpla con el pago del salario mínimo vigente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Sabe usted que la legislación laboral guatemalteca, clasifica el salario mínimo en: Salario mínimo para actividades agrícolas y salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



4. ¿Sabe usted cuál es el monto que se debe percibir en el presente año en concepto de salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Sabe usted que de conformidad con la legislación laboral los salarios mínimos se fijan anualmente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Sabe usted que la fijación anual del salario mínimo, modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Sabe usted que de conformidad con la legislación laboral, toda persona está facultada para dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales mediante denuncia personal o vía telefónica por incumplimiento del pago del salario mínimo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Denuncia usted ante la Inspección General de Trabajo cuando se incumple con el pago de su salario mínimo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Tiene usted conocimiento de visitas de inspección relacionadas al pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en su área de trabajo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿Considera usted que después de la suscripción de los acuerdos de paz, la Inspección General de Trabajo ha fortalecido su capacidad de fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

11. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de trabajo para fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas sea efectiva?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



## MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

### BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

Trabajo de Tesis: “Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango”.

A continuación se le formularán preguntas con las que se le solicita responder colocando en los espacios en blanco una “X” con la opción que estime correcta.

Nota: La respuesta que proporcionará será confidencial y tiene como único objeto servir de fundamento para el trabajo de tesis para fines académicos.

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

1. ¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿Sabe usted que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es, velar porque se cumpla con el pago del salario mínimo vigente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Sabe usted que la legislación laboral guatemalteca, clasifica el salario mínimo en: Salario mínimo para actividades agrícolas y salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



4. ¿Sabe usted cuál es el monto que se debe pagar en el presente año en concepto de salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Sabe usted que de conformidad con la legislación laboral los salarios mínimos se fijan anualmente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Sabe usted que la fijación anual del salario mínimo, modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Considera usted que los inspectores de trabajo, hacen las explicaciones necesarias sobre las consecuencias legales que ocasiona el incumplimiento de pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Al hacer una visita de inspección, examina el inspector los libros de salarios, de planillas o constancias de pago que usted le presenta en relación al pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Solicita usted a la Inspección General de Trabajo asesoramiento legal sobre la forma en que debe dar cumplimiento al pago del salario mínimo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿Considera usted que después de la suscripción de los acuerdos de paz, la Inspección General de Trabajo ha fortalecido su capacidad de fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

11. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de trabajo para fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas sea efectiva?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



## MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

### BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A INSPECTORES DE TRABAJO

Trabajo de Tesis: “Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango”.

A continuación se le formularán preguntas con las que se le solicita responder colocando en los espacios en blanco una “X” con la opción que estime correcta.

Nota: La respuesta que proporcionará será confidencial y tiene como único objeto servir de fundamento para el trabajo de tesis para fines académicos.

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

1. ¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿Sabe usted que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es velar porque se cumpla con el pago del salario mínimo vigente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Cree usted que el sector empleado colabora con denunciar cuando hay incumplimiento de pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



4. ¿Cuándo usted hace una visita de inspección, controla si el empleador cumple con el debido pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Al momento de hacer una visita de inspección el sector empleador cumple con presentar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago para demostrar que paga el monto del salario mínimo vigente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo para controlar el pago del salario mínimo para actividades no agrícolas se ve afectada por la diversidad de inspecciones que debe realizar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Considera que el número de inspectores es suficiente para poder visitar todos los centros de trabajo y cumplir con la diversidad de inspecciones que la ley le encomienda?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Al realizar una visita de inspección, entra usted como inspector en contacto con los trabajadores de la empresa para verificar si perciben el salario mínimo que les corresponde?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Considera usted que después de la suscripción de los acuerdos de paz la Inspección General de Trabajo ha fortalecido su capacidad de fiscalizar el cumplimiento de pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de trabajo para fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas sea efectiva?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



## GUÍA DE ENTREVISTA

### MODELO DE BOLETA DE ENTREVISTA A INSPECTOR DE TRABAJO

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

Trabajo de Tesis: “Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango”.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

1. ¿Considera usted que la función de la Inspección General de Trabajo para controlar el pago del salario mínimo para actividades no agrícolas se hace efectiva mediante las visitas de inspección?
2. ¿Considera usted que el trabajador, por temor a represalias omite denunciar ante la Inspección General de Trabajo cuando hay incumplimiento de pago de su salario mínimo?
3. ¿Realiza usted inspecciones de oficio para verificar el cumplimiento de pago del salario mínimo?
4. ¿Al realizar una inspección, examina usted los libros de salarios, de planillas o constancias de pago para comprobar que el empleador ha pagado efectivamente el salario mínimo legal correspondiente?
5. ¿Recibe usted adiestramiento de inspección o supervisión para el procedimiento que debe seguir al momento de verificar el pago del salario mínimo legal?
6. ¿Considera usted que los recursos humanos y materiales concedidos a la Inspección General de Trabajo condicionan su funcionamiento y eficacia para controlar el pago del salario mínimo?



7. ¿Se aplican las leyes y reglamentos disciplinarios relativos a la Inspección General de Trabajo, si un inspector de trabajo incumpliera con controlar el efectivo pago del salario mínimo para actividades no agrícolas?

8. ¿Considera usted que las leyes y reglamentos disciplinarios relativos a la Inspección General de Trabajo se encuentran actualizados para hacer efectiva su función como ente fiscalizador?





## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Luis. **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta 1976.
- ALDANA COLÍNDRES, Elvia Esperanza. **La falta de coercibilidad en las citaciones efectuadas a los patronos por parte de la Inspección General de Trabajo**. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. 3t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta 1976.
- CASTILLO GONZÁLES, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. 8a. ed.; Guatemala, Ed. INAP, 1996.
- CALDERÓN MORALES, Hugo H. **Derecho administrativo**. 1t; 6a. ed.; actualizada; Guatemala, Ed. Editorial Estudiantil Fénix, 2003.
- CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **Derecho administrativo**. 2t; 4a. ed.; Guatemala, Ed. Editorial Estudiantil Fénix, 2004.
- CALDERÓN M., Hugo H. **Derecho procesal administrativo**. Guatemala, Ed. editorial Estudiantil Fénix, 4a. ed.; 2003.
- DE LA CUEVA Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9ed.; México, Ed. Porrúa, 1984.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- GARCIA BAUER, José. **Diccionario de derecho de trabajo guatemalteco**. Guatemala, Ed. Gutenberg, 1965
- La inspección del trabajo, **Manual de educación obrera**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra., México: Eds. Alfaomega, S.A. 1991.
- MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos de Derecho del Trabajo**. Madrid, España, Ed. Civitas, 1975.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; actualizada, corregida y aumentada; Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

REYES PINEDA, Silvana Ninnette. **Ventajas y desventajas de la regionalización de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la región V**. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.

SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. **La inspección del trabajo**. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, (s.f.)

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

YOUNES MORENO, Diego. **Derecho Administrativo Laboral**. Colombia: Ed. Temis, 1997.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Rubén Flores Avendaño, Jefe de Gobierno de la Republica de Guatemala, Decreto Ley No. 1441, 1961.

**Ley del Organismo Ejecutivo**. Congreso de la Republica, Decreto No. 114-97, 1997.

**Ley del Servicio Civil**. Congreso de la Republica, Decreto No. 1748, 1998.

**Convenio Sobre la Inspección de Trabajo**. Convención Internacional de Trabajo, convenio número 81, 1952.