

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



**INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN
PATRONAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61
LITERAL K DEL CÓDIGO DE TRABAJO
Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO**

LOURDES FABIOLA MÉRIDA RODRÍGUEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO
61 LITERAL K DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN
GENERAL DE TRABAJO**

TESIS

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

Por

LOURDES FABIOLA MÉRIDA RODRÍGUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Marisol Morales Chew
Vocal: Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario: Enexton E. Gómez Menéndez

Segunda Fase:

Presidente: Luis Roberto Romero R.
Vocal: Helder Ulises Gómez
Secretario: David Sentés Luna

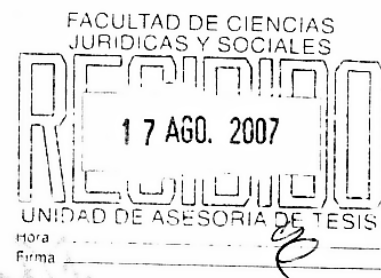
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



Licenciado Jorge Francisco Domínguez Ruiz
Abogado y Notario
5av. 15-45 zona 10 Condominio Centro Empresarial
Torre II oficina 708 Guatemala, Guatemala
Teléfono 23671941-2367142

Guatemala, 10 de agosto de 2,007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala



Licenciado:

Me es grato dirigirme a usted, para manifestar que de conformidad con la designación de esta Coordinación de fecha 31 de mayo de 2,006, actué en calidad de asesor de tesis de la Bachiller LOURDES FABIOLA MÉRIDA RODRÍGUEZ, y de acuerdo al mismo me permito emitir el siguiente dictamen:

1. Asesore a la bachiller sobre la modificación del título del trabajo, el cual concluyo siendo **"INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL K DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"**.
2. Coordine y sugerí técnicas de investigación documental para el desarrollo de la tesis.
3. Realice sugerencias en cuanto a la bibliografía y técnicas de investigación adecuadas al tema.
4. En cuanto al bosquejo propuesto fue modificado, quedando el desarrollo de la tesis en cinco capítulos, lógicamente relacionados entre sí y en los cuales se observó el método deductivo. Destaco que el quinto capítulo del trabajo de tesis constituye lo esencial del mismo, pues queda plasmado en la afirmación de la hipótesis, en cuanto a la inoperancia de la Inspección General de Trabajo como contralor del incumplimiento de la obligación patronal contenida en el artículo 61 literal k del Código de Trabajo; para la elaboración de este capítulo se realizó análisis de los resultados de campo, así como presentación de gráficas.
5. Es de mencionar que en cuanto a las conclusiones y recomendaciones fueron elaboradas coherentemente de acuerdo al tema planteado y desarrollo del mismo.

Por lo indicado con anterioridad emito DICTAMEN FAVORABLE, de conformidad con el artículo 32 de la Ley de Elaboración de Tesis, por considerar que esta llena los requisitos técnicos suficientes para continuar con el trámite respectivo.



Sin otro particular, me suscribo de usted,

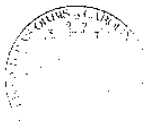
Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a vertical stroke, positioned above the typed name.

Lic. Jorge Francisco Domínguez Ruiz
Colegiado 5974



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA




FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil siete.

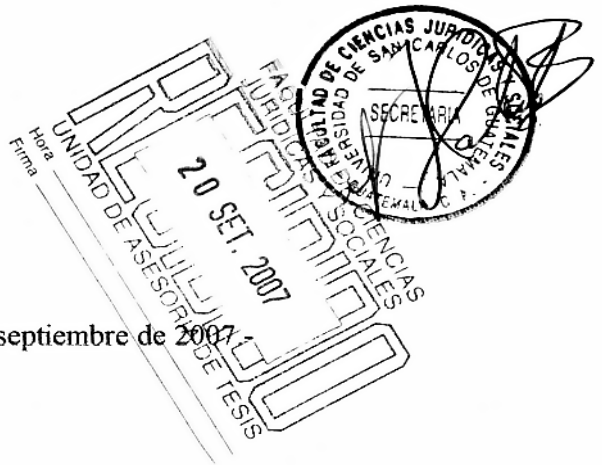
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS ALBERTO ZECENA LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LOURDES FABIOLA MÉRIDA RODRÍGUEZ, Intitulado: "INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL K DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) 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 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/stlh



Guatemala, 20 de septiembre de 2007

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala,
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín,
Su despacho.-

Estimado Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad a su cargo, con fecha veintidós de agosto del presente año, me permito informar a Usted que procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller Lourdes Fabiola Mérida Rodríguez, intitulado "INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL K DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA FUNCION DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".-

La Bachiller Mérida Rodríguez, en su trabajo de tesis enfoca adecuadamente lo referente a la normativa laboral que rige las relaciones entre patronos y trabajadores, así como las obligaciones de los patronos y los derechos de los trabajadores; específicamente hace relación a la Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad exportadora y de Maquila, la que vincula a la Industria Maquiladora con el Código de Trabajo, el que obliga a observar y cumplir sus disposiciones, principalmente en cuanto a las obligaciones del patrono hacia los trabajadores, estableciéndose en la investigación, que se viola el artículo 61 en su literal K.- .-

La institución legalmente facultada para vigilar el estricto cumplimiento de las obligaciones patronales, es la Inspección General de Trabajo; sin embargo, su inoperancia hace que la vulneración de los derechos de los trabajadores quede impune, convirtiéndose así, en una costumbre patronal en detrimento de esos derechos.-

La Bachiller Lourdes Fabiola Mérida Rodríguez aborda el tema en forma sistemática, citando casos concretos, definiendo conceptos y adecuándolos a la



doctrina y a las leyes; formula sus conclusiones y recomendaciones acordes al trabajo, lo que hace que éste constituya una información adecuada para quien la necesite.-

Además de las recomendaciones que se le hicieron a la Bachiller Mérida Rodríguez, ella aporta sus propias opiniones y criterios.-

Considero que el trabajo de la Bachiller Lourdes Fabiola Mérida Rodríguez, se ajusta a la Normativa Universitaria relativa a Exámenes Generales, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que pueda ser discutido en el Examen General Público de Tesis .-

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, como su Atento y Seguro Servidor .-

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 3245
9ª. Ave. 13-39, zona 1, tel. 22232448

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

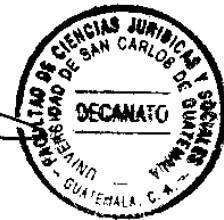


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintidós de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LOURDES FABIOLA MÉRIDA RODRÍGUEZ, Titulado "INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 61 LITERAL K DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

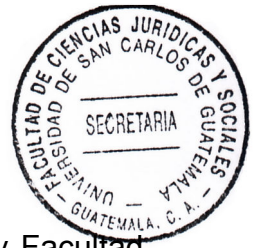
MTCL/stlh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del universo, por su amor eterno, enseñarme el camino de la sabiduría y dejarme gozar de ella.
- A MIS PADRES:** Erwin Mérida y Rosa Rodríguez, por darme la vida; especialmente a mi madre por su ejemplo de lucha, su gran amor, dedicación y apoyo incondicional para seguir y cumplir mis metas.
- A MI HERMANO:** Pedro Danilo, por su motivación, apoyo, comprensión y cariño.
- A MIS SOBRINO:** Daniel Emiliano, inspiración de mis logros; que éste triunfo sea un estímulo y ejemplo en su vida.
- A MI CUÑADA:** Por su cariño y confianza brindada.
- A MI FAMILIA:** Rodríguez Robles, por enseñarme el camino de la unidad y sobre todo el amor.
- A GUSTAVO MAYORGA:** Por su apoyo incondicional y su cariño.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad y apoyo.
- A MIS MAESTROS:** En especial a la Licda. Marisol Morales Chew, Licda. Rosa Corea de Baten, Lic. Raúl Antonio Chicas, Lic. Edgar Lemus Orellana y Lic. Juan Carlos Corona. Por su valioso aporte en mi crecimiento intelectual.
- A:** Los Lic. Jorge Domínguez y Lic. Luis Alberto Zeceña, asesor y revisor de tesis respectivamente, por su apoyo académico y su colaboración en la elaboración de la investigación.



A:

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



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	1
1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	1
1.1.1. Generalidades.....	1
1.1.2 Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	4
1.1.3 Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	5
1.2. Inspección General del Trabajo.....	7
1.2.1 Antecedentes.....	7
1.2.2 Definición.....	9
1.2.3 Estructura.....	10
1.2.4 Objetivos.....	11
1.2.5 Funciones.....	12

CAPÍTULO II

2. Derecho y obligaciones de las partes de una relación de trabajo.....	21
2.1 Generalidades.....	21
2.2 Obligaciones del patrono.....	22
2.2.1 Por su contenido.....	23
2.2.1.1 No patrimoniales o éticas.....	23
2.2.1.2 Patrimoniales.....	25
2.2.2. Por su origen.....	25
2.2.2.1 Obligaciones legales.....	25
2.2.3. Por su beneficiario o acreedor.....	26
2.2.3.1 Obligación directa frente a un trabajador.....	26
2.2.3.2 Obligación frente a los trabajadores.....	26



2.2.3.3 Obligación frente a las asociaciones laborales.....	26
2.2.3.4 Obligación frente a las autoridades administrativas.....	27
2.2.4 Otras clasificaciones.....	27
2.2.4.1 Obligaciones imperativas.....	27
2.2.4.2 Clasificación atendiendo a la naturaleza de su objeto.....	28
2.3 Obligaciones del trabajador.....	28
2.4 Derechos del patrono.....	30
2.3.1. Derecho a la libre elección de los trabajadores.....	30
2.4.2. Derecho de adquisición del producto del trabajo.....	30
2.4.3. Facultad de mando y sus manifestaciones.....	32
2.4.4. Potestad disciplinaria.....	32
2.4.5. Reglamento interior de trabajo.....	33
2.4.6. Facultad premial.....	34
2.5 Derechos del trabajador.....	34
2.6 Cumplimiento y fiscalización.....	35
2.7 Procedimientos en casos de incumplimiento de obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo.....	36

CAPÍTULO III

3. Higiene y seguridad del trabajo.....	37
3.1 Antecedentes históricos.....	38
3.2. Seguridad del trabajo.....	42
3.3. Higiene en el trabajo.....	44
3.4. Responsabilidades.....	49
3.5. Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento con las obligaciones de higiene y seguridad.....	50

CAPÍTULO IV

4. Previsión social y seguridad social.....	53
4.1 Antecedentes históricos.....	53



4.2 Previsión social.....	55
4.2.1 Definición.....	57
4.2.2 Principios fundamentales de la previsión social.....	57
4.2.3 Contenido de la previsión social.....	58
4.2.3.1 La educación y capacitación profesional de los trabajadores.....	59
4.2.3.2 La colocación de los trabajadores.....	60
4.2.3.3 La habitación de los trabajadores.....	61
4.2.3.4 La recreación de los trabajadores.....	61
4.2.3.5 La higiene y la seguridad en el trabajo.....	62
4.2.3.6 El riesgo profesional de adquirir enfermedad profesional.....	63
4.3 Seguridad social.....	67
4.3.1 Definición.....	67
4.3.2 Contenido de la seguridad social.....	69
CAPÍTULO V	
5. Análisis del Artículo 61 letra k del Código de Trabajo, sus repercusiones por su incumplimiento patronal y la función de la Inspección General de Trabajo.....	71
5.1 Aspectos considerativos.....	71
5.2 Análisis del Artículo 61 literal k del Código de Trabajo.....	72
5.3 Función de la Inspección General de Trabajo.....	73
5.4 Presentación de los resultados del trabajo de campo.....	75
5.4.1 Patronos.....	76
5.4.2 Trabajadores.....	80
5.4.3 Inspectores de trabajo.....	85
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
ANEXOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue elaborado con la finalidad de encontrar soluciones al problema que se crea en la industria maquiladora; esta fuente de trabajo se ha caracterizado por las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores e incumplimiento de las obligaciones patronales; se hizo necesario realizar un análisis de la función de la Inspección General de Trabajo como ente fiscalizador encargado de velar porque se cumplan y respeten las leyes reglamentos y convenios de trabajo, esto con el fin de determinar las causas de la inoperancia de esta institución.

Esta función de la Inspección General de Trabajo tiene su fundamento en el Artículo 278 del Código de Trabajo; pero a pesar de su regulación, esta institución se ve imposibilitada de accionar sobre el incumplimiento de las obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 del mismo cuerpo legal, por lo que se hizo necesario estudiar las múltiples causas que originan esta inoperancia.

En la industria maquiladora el cumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo, que establece que los patronos deberán mantener un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores, se ve omitido y por lo tanto las condiciones en las que los trabajadores cumplen su servicio son precarias, no llenan los requisitos básicos en el campo de higiene y seguridad. Es importante mencionar que esta obligación patronal, pertenece al campo de la seguridad social y su finalidad es prevenir enfermedades profesionales; pues la ciencia medica ha demostrado que la permanencia de pie durante muchas horas es fuente de diversos padecimientos.

Con respecto a la Inspección General de Trabajo, en cuanto al cumplimiento de esa obligación patronal, no se puede dejar pasar por alto la falta de cumplimiento, a sabiendas de la problemática que genera el incumplimiento de la misma se hace necesario tomar medidas necesarias con el objetivo de acabar con la inseguridad laboral que genera este tipo de industria.



La hipótesis sobre la cual se desarrolló la investigación, se planteó como: “La inoperancia de la Inspección General de Trabajo provoca el incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de trabajo”.

La presente investigación consta de cinco capítulos, distribuidos de la siguiente manera: El capítulo I se enfoca sobre la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecen sus antecedentes, definición, estructura, objetivos y funciones, esto 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; en el capítulo II se analizan los derechos y obligaciones de las partes de una relación de trabajo, esto con el fin de analizar y determinar las clases de obligaciones que tiene el patrono frente al trabajador y este con aquel, y sobre todo tener una panorámica amplia del tipo de obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo; el capítulo III, versa sobre higiene y seguridad en el trabajo, se desarrolla la diferencia entre seguridad e higiene del trabajo, las obligaciones que estas representan para los patronos y trabajadores, las responsabilidades que éstas deducen del incumplimiento y el procedimiento a seguir; en el capítulo IV se analiza la previsión social y la seguridad social, en este capítulo se determina las definiciones de cada uno, el campo de aplicación y se establecen diferencias entre ambas instituciones, el capítulo V se enfoca en el análisis jurídico del Artículo 61 literal k del Código de Trabajo y la función de la Inspección General de Trabajo como controlador del cumplimiento de las obligaciones patronales relacionadas con higiene y seguridad en el trabajo, este capítulo se basa en la investigación de campo realizado con el sector empleador y empleados de la industria maquiladora, y los inspectores de trabajo.

Este trabajo se fundamenta en las teorías sustentadas por doctores en la materia tanto nacionales como internacionales que equiparan el sistema laboral guatemalteco, así como en teorías legales nacionales y extranjeras vigentes en nuestro país. Estas teorías están relacionadas tanto con la Inspección General de Trabajo como con el contenido de las obligaciones patronales. En cuanto a los métodos aplicados, se utilizó el método



analítico, esto al momento de descomponer el problema y estudiar cada elemento que lo genera; luego se utilizo el método sintético al componer los elementos del problema estudiado; también se utilizo el método inductivo y el deductivo, aparte fueron utilizadas técnicas bibliográficas, encuestas y la presentación de los resultados mediante gráficas.



CAPÍTULO I

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

1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

1.1.1. Generalidades

El derecho de trabajo en su momento no se le conocía como rama independiente. Todo aquello referente a trabajo se le incluía en el derecho civil. No fue sino mucho después que se produjo el cambio de lo civilista a lo laboral. "Las primeras regulaciones laborales tenían un acento civilista".¹ El Código Civil de 1877 contempla al derecho del trabajo dentro de los contratos, como una modalidad de éste. Cuando fue tomando más forma y presencia el movimiento laboral como disciplina laboral autónoma, surgen los Órganos Administrativos de Trabajo. Así se crea, en Guatemala, la cartera de Agricultura y Trabajo en abril de 1920.

En 1926 se decretó la Ley del Trabajo, texto legal que se considera como el primer conjunto sistematizado de disposiciones de contenido laboral y de aplicación general. Contiene un bosquejo de la organización administrativa de trabajo.

El primer antecedente administrativo laboral que encontramos está contenido en el Decreto 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, de fecha 26 de diciembre de 1944, el cual fue publicado el mismo día. Este Decreto se emitió para mejorar el desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la que substituyó a la de Gobernación y Justicia. Es indiscutible, en 1944 con la llegada de los gobiernos revolucionarios, se marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo, pues el cuerpo normativo de 1926 respondía a un nuevo estatuto jurídico: el derecho del trabajo y, así, las disposiciones en este campo ya tenían un significado, pero era necesario crear una entidad administrativa encargada de los aspectos laborales.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 40.



El 27 de diciembre de 1944, un día después de emitido y publicado el Decreto 46, se emitió el Decreto 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que en su Artículo 70. establecía que las funciones administrativas de las Secretarías se deberían de ejercer:

- I. En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y
- II. En relación con los particulares; en el Artículo 16 de este Decreto se establecía que las Secretarías tendrían las atribuciones siguientes: los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores (Artículo 17, numeral 4).

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, actualmente se encuentra derogado por el Decreto 114-97. Mediante el Decreto 93, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Se crearon nueve Ministerios, entre los que se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual se crea el ocho de febrero de 1947, el Ministerio de Trabajo y previsión social, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, el cual cobró vigencia el primero de mayo del mismo año y que, claramente en el título noveno, incluye la Organización Administrativa de Trabajo, la que se compone del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General del Trabajo. Dicho Decreto regula en su Artículo 274 que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social. Lamentablemente no existió una independencia funcional, pues sus actividades



continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, es por ello que del mencionado Decreto en el Artículo segundo de las disposiciones transitorias, se dispone que “el actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios”.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo se realiza hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la que se emite el Decreto 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año; dicho Decreto estableció el Ministerio de Trabajo. Aquí surge una situación digna de análisis, pues en el Decreto 1117 que se encuentra publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, se señala en su Artículo primero la creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961, fecha última en la cual se designa como Ministro de Trabajo y Bienestar Social al licenciado Leopoldo Bolaños Álvarez, esto a pesar de haber sido modificado el nombre del Ministerio.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo, en este Decreto se modifica el nombre del Ministerio de Trabajo, designándole nuevamente Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es a partir de esta fecha que se uniforma dicho nombre, tanto en documentos y actuaciones como en entidades relacionadas. En síntesis, podría decirse que todo lo que concierne a la relación entre patronos y trabajadores ha estado representada administrativamente en la Secretaría



de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y previsión social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Recientemente, el 19 de octubre, fue celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, indudablemente una fecha equivocada, ya que no coincide con la fecha de emisión, publicación o vigencia del Decreto 1117.

1.1.2. Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un órgano administrativo que tiene a su cargo el ejercicio político del organismo ejecutivo, que consiste en la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, debe vigilar por el despacho, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, tal como lo establece el Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el título noveno, Artículo 274 donde regula todo lo relacionado con la organización administrativa de trabajo.

Dicho Artículo establece que “en materia de previsión social deberá el Ministerio de Trabajo y Previsión Social coordinar su acción con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”. Después de haber determinado qué es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y establecer su aplicabilidad, entraremos a conocer sus funciones, las mismas las encontramos reguladas en el Decreto 114-97 del Congreso de la República y son:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como



mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

- Estudiar, discutir y si, fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política y previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Para que el Ministerio cumpla con estas funciones se debe organizar en dependencias, de acuerdo al Artículo 276 del Código de Trabajo y del Acuerdo Gubernativo 242-2003 que contiene el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.1.3. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Como observamos en el apartado anterior, para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda cumplir con las funciones que le han sido designadas, deberá



organizar su estructura en dependencias. El Artículo 276 del Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo establece las siguientes:

- Dirección General de Trabajo (modificado por Artículo 3 del Decreto 15-70 del Congreso de la República).
- Inspección General de Trabajo.
- Comisión Nacional del Salario.
- Y las demás dependencias que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

En este último numeral le da facultad al Organismo Ejecutivo para que, por medio del Ministerio y en base a los principios de desconcentración y descentralización, pueda crear las dependencias convenientes para su funcionamiento, por lo tanto, en el uso de la facultad concedida emite el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del 29 de abril de 2003, que contiene el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo en su Artículo quinto que con el fin que el Ministerio cumpla sus funciones, se regula de la siguiente manera la estructura administrativa.

- Funciones Sustantivas. Este nivel está integrado por:
 - a. Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse.
 - b. Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General.
 - c. Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General.
 - d. Dirección General de Trabajo.
 - e. Dirección General de Previsión Social.
 - f. Dirección General de Capacitación y Formación Profesional.
 - g. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado.



h. Dirección General del Empleo.

- Funciones Administrativas: Este nivel esta integrado por:
 - a. Dirección Administrativa.
 - b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF).
 - c. Dirección de Recursos Humanos.

- Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel está integrado por:
 - a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.
 - b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales.
 - c. Dirección de Sistemas de Información.
 - d. Dirección de Estadística.

- Funciones de Control Interno y de Coordinación:
 - a. Auditoria Interna (UDAI).
 - b. Coordinación de Direcciones Regionales.

1.2. Inspección General del Trabajo

1.2.1. Antecedentes

Es en España y en tiempos de su primera República, uno de los textos más antiguos que se recuerdan sobre la inspección del trabajo; la ley del 24 de julio de 1873, recomendaba esa tarea de inspección a los jurados mixtos que creaba, constituidos por fabricantes y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar y presididos por el juez municipal. Estos organismos no llegaron a integrarse, la función fue ejercida por los jueces municipales, hasta crearse y nombrar inspectores de trabajo.



En Francia se constituye una inspección laboral por medio de la ley del 19 de mayo de 1874, limitada en su competencia a las mujeres y niños. En Inglaterra en 1883, por la Ley Altorp, se organiza un rudimentario servicio de fiscalización de trabajo. En los inicios del siglo XX se expanden los servicios de inspección de trabajo. En la actualidad la inspección de trabajo se encuentra organizada y con vigencia en códigos laborales o en leyes generales de trabajo lograda en todos los países.

El Tratado de Versalles en su Artículo 427 numeral noveno, se refiere al servicio de inspección de trabajo y declara que “deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad”; esto se encuentra en el Artículo primero de la recomendación 20, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1923 de la Organización Internacional del Trabajo.

En 1947 se aprueba el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. En el cual se realiza una nueva recomendación relacionada con los objetivos de la inspección, señalando como misión de Inspección del Trabajo:

- a) Velar por cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones a fines, en la medida en que los inspectores de trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.

En cuanto a nuestro derecho administrativo de trabajo, ha sido poco estudiado, es una rama eminentemente nueva que no ha sido considerada una rama sui generis del derecho del trabajo. Como observamos, su creación se remonta al ocho de febrero



de 1947, fecha de creación del Decreto 330 (Código de Trabajo) que cobra vigencia el primero de mayo del mismo año.

1.2.2 Definición

La Inspección de Trabajo, según Ossorio “Es el órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sancionar para los casos de infracción de la misma. Llámese también policía de trabajo”.²

Define Cabanellas a la Inspección de Trabajo 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”.³

Expone el licenciado Fernández que “La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, añade que esta dependencia “está llamada a desempeñar un papel muy importante en la concordia que debe prevalecer entre los trabajadores y los empleadores”.⁴ El licenciado Luis Alberto López Sánchez dice que “La Inspección General de Trabajo, es una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es el de velar, porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores”.⁵

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 388.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico**. Pág. 749.

⁴ Fernández, **Ob. Cit.** Págs. 299 al 301.

⁵ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág. 110.



Para nosotros, la Inspección General de Trabajo es un órgano administrativo que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad específica es velar por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social. Interviene en los conflictos que se pueden surgir por la relación patrono – trabajador.

1.2.3. Estructura

La Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 297-2003 Artículo segundo, deberá ser coordinado por el segundo viceministro de Trabajo. Se conforma con las siguientes secciones:

- a) Inspector General.
 - Sección Administrativa Central.
 - Sección de Mujeres y Menores.

- b) Subinspectorías Generales.
 - Secretaría de la Inspección de Trabajo.
 - Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales.
 - Sección de fiscalía o visitaduría laboral.
 - Sección de Conciliación laboral.
 - Sección de Procuraduría de Defensa del Trabajador.

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

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general. En su ausencia lo representan o sustituyen y lo apoyan en las



actividades de coordinación y gerencia de funciones. Las Subinspectorías Generales de Trabajo se encuentran distribuidas en cuatro zonas.

La Secretaría de la inspección fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. La sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales.

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

La sección de conciliación laboral, está a cargo de equipo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral.

Actualmente ya no existen trabajadores sociales en la Inspección General de Trabajo, sino únicamente inspectores de trabajo y sus obligaciones y facultades están reguladas en el Artículo 281 incisos a) al I) del Código de Trabajo.

1.2.4. Objetivos

La Inspección General de Trabajo debe velar porque los patronos y trabajadores (individuales u organizados), cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, entre sus objetivos están:



- Asegurar la aplicación de las leyes, convenios, y reglamentos sobre protección de trabajadores.
- Resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales, actuando como un ente conciliatorio.
- Evacuar todas las consultas que le hagan las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su carácter de asesoría del Ministerio respectivo.
- Asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La Inspección General de Trabajo dirige su actividad al mantenimiento del orden jurídico, al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos. En tal sentido 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, ya que esto es tarea de la autoridad jurisdiccional.

La Inspección General de Trabajo es una institución muy importante a nivel nacional e internacional, tiene encomendada funciones esenciales, las cuales se encaminan a un mismo objetivo, evitar las violaciones a los derechos laborales, como actualmente se da en algunas empresas.

1.2.5. Funciones

La Inspección General de Trabajo realiza funciones permanentes y continuadas, para cumplir la administración en todo lo inherente a la legislación laboral, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo como dice Krotoschin: “La función de la inspección no es solamente de control, sino que comprende funciones consultivas e informativas y, desde luego, funciones coercitivas, puesto que sin ellas la inspección perdería todo significado”.⁶

⁶ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 376.



Entre las funciones atribuidas a la Inspección General de Trabajo están la función preventiva, que consiste en advertir o dar consejos, en lugar de incoar la acción punitiva; la función consultiva, que consiste en facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre el modo más efectivo de cumplir las disposiciones legales; la función coercitiva, es la que se manifiesta en actos particulares por los cuales se procede directamente a la imputación de faltas, o sea de infracción sancionable. En los últimos años la Inspección General de Trabajo han conseguido que se paguen multas que significan diez veces más de los que consiguieron los Tribunales de Trabajo en los últimos 50 años.

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado mediante Acuerdo gubernativo número 242-2003, señala las atribuciones de la Inspección General de Trabajo:

“Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

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



El manual de organización de la Inspección General de Trabajo hace un enfoque más amplio de las funciones de la inspección, y establece que la Inspección General de Trabajo deberá realizar auditorias laborales y administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo; prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral; velar por la equidad en las relaciones sociales de producción; proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora; participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho; asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia; sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales; informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.

El Código de Trabajo en los Artículos 278 al 282 regula la Inspección General de Trabajo, estableciendo: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela 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.” Es, a través de su cuerpo de inspectores, que la Inspección General de Trabajo participa en los conflictos individuales o colectivos donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para este efecto existe la Sección de Procuración y Fiscalía, que es la encargada de promover juicios punitivos, sustentando y finalizando los juicios por faltas que denuncien la violación y normas de trabajo o de previsión social, como procurar por que sean aplicadas 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 lo

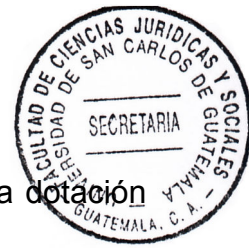


individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene en los siguientes asuntos:

- Por incumplimiento de pago de salarios.
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- Cancelación de aguinaldo.
- Pago de horas extras.
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
- Concesión y pago de los periodos pre y postnatales.
- Pago o concesión de periodos de lactancia.
- Interviene en despidos de mujeres en estado de gravidez.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva
- Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.
- Violaciones a horarios de trabajo.
- Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.



- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Revisa las planillas de salarios.
- Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
- En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- Interviene, además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
- Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:
 - a) Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
 - b) Si se paga o no salario mínimo;
 - c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
 - d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
 - e) Si se da protección física al trabajador;



- f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
 - g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
 - h) Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
 - i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
 - j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
 - k) Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas (diurnas, mixtas, nocturnas);
 - l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
 - m) Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;
 - n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;
 - ñ) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
 - o) Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
 - p) Si existen extintores contra incendios; y
 - q) Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.
- Además la Inspección General de Trabajo, de conformidad al Acuerdo Gubernativo número 8-80 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 9 de mayo de 1980, extiende cartas poder.
 - Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.



- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
- De conformidad al Decreto número 23-79 del Congreso de la República (postmortem), la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.
- Según el Acuerdo Gubernativo número 18-71 de fecha 12 de agosto de 1971, la Inspección General de Trabajo investiga en las industrias pirotécnicas si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan.
- La Inspección General de Trabajo de conformidad al 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.
- De conformidad al Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960, las empresas tienen facultad para determinar quienes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.
- De conformidad al Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo



deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo **decreta** la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.

- 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 incurrir los sindicatos, ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 y 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.
- Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.
- De conformidad al Artículo 73, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.
- En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo, señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el inspector de trabajo levantará y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.
- De conformidad al Artículo 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 esta general resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.



La Inspección General de Trabajo en el cumplimiento de sus funciones mantiene una relación estrecha con las empresas, trabajadores, patronos, y organizaciones sindicales resolviendo los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, estableciendo sus puntos de vista en actas que posteriormente podrán transformarse en convenios de carácter ejecutivo, para garantizar su cumplimiento. La Inspección General de Trabajo interviene a nivel nacional impartiendo instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales para que tenga conocimientos de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación; se supervisa el trabajo por medio de visitas a las subinspectorías generales de trabajo e inspecciones generales de trabajo.

Las leyes nacionales que regulan a la Inspección General de Trabajo son el Código de Trabajo en los Artículos 278 al 282; Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 242-2003; Reglamento de la Inspección General de Trabajo, Acuerdo Gubernativo de 20 de diciembre de 1957. Dentro del marco legal internacional que regula a la Inspección General de Trabajo están el Convenio 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo, Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 11-73 de normas reglamentarias para la aplicación del Convenio 81.

Por último, se puede añadir que la efectividad en la realización de las funciones de la Inspección General de Trabajo, consiste en resolver los conflictos laborales administrativamente para que los mismos no lleguen a Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para ello la Inspección General de Trabajo ha incrementado el número de inspectores.



CAPÍTULO II

2. Derecho y obligaciones de las partes de una relación de trabajo.

2.1 Generalidades

La relación de trabajo es un vínculo que produce efectos jurídicos, entre una persona que remunera el servicio que le ha sido prestado llamada patrono, y otra que presta el servicio llamada trabajador; desde este punto de vista diríamos que las principales obligaciones y deberes son la prestación de un trabajo y el pago de un salario. Sin embargo, esto no refleja la realidad de una relación trabajador-patrono, pues al estudiar la relación de trabajo nos daremos cuenta que alrededor de estas dos obligaciones, existe una diversidad de elementos que lo acompañan y que producen obligaciones y deberes recíprocos.

El licenciado Fernández nos dice que “La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo”.⁷ En el mismo sentido el Código de Trabajo en el Artículo 19 nos regula que para que un contrato individual de trabajo se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo. Esto quiere decir que la relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes, es generadora de un sin número de derechos y obligaciones desde el momento que se inicia.

La relación de trabajo esta regulada por las disposiciones establecidas por el legislador, aquí la autonomía de la voluntad es relativa por la notable desproporción en la que se encuentra los sujetos de la relación. Es esta la razón por la cual en el derecho de trabajo existen obligaciones. Entiéndase como obligaciones las “ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron con un origen social. Son situaciones de carácter permanente no importando su destino. Tienen una construcción bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, más no de fondo,

⁷ Fernández, **Ob. Cit.** Pág. 90.



y no excluyen la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes”.⁸

El Código de Trabajo en los Artículos 61 y 63, establece obligaciones tanto de los patronos como de los trabajadores, pero esta gama de obligaciones suelen quedarse cortas al momento de hablar de los derechos y obligaciones de las partes de una relación de trabajo, pues en todo el contexto del Código de Trabajo, podemos encontrar obligaciones para ambas partes y como a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, es un sin número de deberes y derechos, que tanto el trabajador como el patrono tienen el uno con el otro.

Existen varias instituciones que velan por el respeto a los derechos y obligaciones que surgen de la relación de trabajo, entre las que encontramos a nivel nacional están Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de Trabajo, Congreso de la República, Tribunales de Trabajo, Tribunales de Menores y la Procuraduría de Derechos Humanos. A nivel internacional son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Internacional de Derechos Humanos de la ONU y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2.2. Obligaciones del patrono

Las obligaciones patronales que se derivan de la relación de trabajo no todas son de contenido económico, pues estas pueden ser éticas, obligaciones con la administración pública, etc. Es importante tener presente que no sólo obligaciones tiene el empleador, sino también derechos, pues así como el empleador deberá cumplir con sus obligaciones, podrá exigir sus derechos ante los trabajadores o órganos administrativos, esto con el fin que haya armonía social y se generen mas fuentes de trabajo.

⁸ Dávalos, José, **Derecho de trabajo I**, Pág. 257.



El Código de Trabajo en su Artículo 61 regula las obligaciones del patrón. Diversos juristas han realizado clasificaciones doctrinarias, por motivo de ser la más adecuada para esta investigación y de haber sido realizada de acuerdo a nuestra normativa legal, utilizaremos la que Luis Fernández Molina⁹ nos otorga:

2.2.1. Por su contenido

Como se señala anteriormente, no todas las obligaciones son económicas o patrimoniales, sino también existen obligaciones no económicas o éticas, las cuales no son valubles en dinero, aunque pueden generar repercusiones económicas. Por lo tanto las obligaciones por su contenido, se dividen en no patrimoniales o éticas y patrimoniales.

2.2.1.1 No patrimoniales o éticas

Entre las no patrimoniales encontramos:

a) **Deber de respeto a la dignidad del trabajador:** Esta obligación trata del respeto al trabajador, al tratarlo como persona. El empleador debe de abstenerse de darle malos tratos, ya sean físicos o psicológicos. Entre las que señala el Artículo 61 del Código de Trabajo encontramos:

- El inciso c), señala que “se le deberá guardar al trabajador la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra.” La inobservancia de esta obligación puede dar lugar a las siguientes sanciones: al pago de indemnización en caso de despido indirecto, multas si la violación es constitutiva de falta y responsabilidad penal si fuera delito.

b) **Deber de higiene y seguridad en el trabajo:** Esta obligación del patrón consiste en que deberá tomar las medidas necesarias con el fin de garantizar la capacidad laboral, la salud (moral y física), la seguridad y sobre todo la vida

⁹ Fernández, Ob. Cit. Pág. 103



del trabajador. El patrono tomara precauciones para evitar accidentes de trabajo o bien enfermedades derivadas del mismo, estas enfermedades profesionales podrán surgir inmediatamente o lentamente por el transcurso del tiempo (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, y enfermedades comunes), pero siempre causan el mismo efecto. Entre las que encontramos:

- La del Artículo 197 del Código de Trabajo, que establece que “todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.”
- El Artículo 61 literal k) del mismo cuerpo legal señala que “en los establecimientos donde la naturaleza lo permita, se debe mantener un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.”

Estas obligaciones y derechos deben compartirse para que la seguridad e higiene en el trabajo sea efectiva.

c) **Deber de ocupación efectiva:** Es deber del patrono mantener efectivamente ocupado al trabajador en toda la jornada de trabajo, para lo que fue contratado, si el patrono no ocupa efectivamente al trabajador le causa un perjuicio, porque éste deja de especializarse en el servicio para el que fue contratado, por lo que aquí también le asiste un derecho al trabajador. En esta obligación encontramos:

- El inciso d) del Artículo 61 del Código de Trabajo, señala que deberá “dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido o bien reponerlos cuando sean deficientes.”
- También el inciso e) del mismo cuerpo legal señala que “el empleador deberá dar un lugar para que el trabajador guarde sus instrumentos y útiles de trabajo.”



d) **Deberes administrativos:** La ley ordena al empleador a cumplir con ciertas formalidades, entre ellas están: extender cartas de información acerca de desempeño laboral, y estos son:

- En el inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo señala algunas obligaciones administrativas.
- También se relaciona, el Artículo 87 que regula que el empleador deberá extender cartas de información acerca del desempeño laboral y recomendación, si el trabajador los solicitare.
- El Artículo 137 del mismo cuerpo legal obliga al empleador a extender constancia de vacaciones.

e) **Deberes adicionales:** Entre los que encontramos el deber de formación y capacitación.

2.2.1.2 Patrimoniales

Dentro de las obligaciones patrimoniales está el pago del salario, esta obligación patronal consiste en el pago de una cantidad de dinero que ha sido convenida previamente por las partes, además el patrono deberá pagar al trabajador las prestaciones que emanan de ley (el aguinaldo, la bonificación anual, bonificación incentivo), así como las establecidas por la naturaleza del trabajo (las comisiones, las prestaciones adicionales en especie, la participación en utilidades y gratificaciones).

2.2.2. Por su origen

Por su origen las obligaciones patronales se dividen en:

2.2.2.1 Obligaciones legales

Son las obligaciones que se derivan directamente de la ley, señala el Artículo 22 del Código de Trabajo, que en el contrato de trabajo deben entenderse incluidos por lo



menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. Entre las obligaciones patronales que emanan del Código de Trabajo están el salario mínimo, vacaciones, prestaciones de ley, la contenida en el Artículo 152 que regula el descanso pre y post-natal al que tiene derecho la madre trabajadora, que consiste en 84 días efectivos de descanso retribuido. El Artículo 61 literal ñ) del mismo Código establece las licencias con goce de sueldo a los trabajadores. Podemos observar que estos cuerpos legales relacionados con el derecho de trabajo contienen obligaciones patronales que, según el Artículo 22 del Código de Trabajo, aunque no se hayan consignados en el contrato de trabajo se toman como incluidos.

2.2.3. Por su beneficiario o acreedor

2.2.3.1 Obligación directa frente a un trabajador

El patrono tiene obligaciones no patrimoniales y patrimoniales frente a su trabajador y como frente al que tiene una obligación hay otro que tiene un derecho, es el trabajador el acreedor de estos derechos y quien puede exigir el cumplimiento de esas obligaciones.

2.2.3.2 Obligación frente a los trabajadores

El patrono tiene obligaciones frente a todos sus trabajadores como un grupo, éstos son titulares acreedores de esos derechos, a los cuales se les llama derechos colectivos.

2.2.3.3 Obligación frente a las asociaciones laborales

El patrono tiene la obligación de permitir que sus trabajadores tengan libertad para asociarse, ya sea en forma de grupos coaligados o en sindicatos, respondiendo así al principio de libertad sindical, siendo el bien jurídico tutelado el derecho a la libre asociación, seguidamente el patrono tiene la obligación de negociar un convenio o un pacto completo con el sindicato y no puede negarse a recibir a los representantes de



los trabajadores organizados en concejos o comités ad-hoc que se presenten a negociar.

2.2.3.4 Obligación frente a las autoridades administrativas

El empleador tiene obligaciones que cumplir frente a los órganos administrativos, como el deber de contar con llevar libros o planillas, según corresponda, extender un certificado al trabajador cuando concluya el contrato de trabajo, así como las obligaciones contenidas en el Artículo 61, literales a), f), h), j) que se refieren a enviar un informe dentro de los dos primeros meses de cada año, el que deberá contener los egresos totales que hayan tenido por concepto de pago de salarios, bonificaciones, nombres y apellidos de los trabajadores y demás datos; permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de las autoridades de trabajo. Otra obligación muy importante es la de procurar la alfabetización de los trabajadores.

2.2.4 Otras clasificaciones

Derivado del cumplimiento de las obligaciones básicas: la prestación del servicio y el pago del salario, existen otras que generan derechos correlativos, como vimos con anterioridad; es por lo complejo del tema que estudiaremos otras clasificaciones.

2.2.4.1 Obligaciones imperativas

Desde el punto de vista patrono existen las obligaciones imperativas que son impuestas por el derecho laboral, muchas de estas obligaciones son de naturaleza individual, colectiva o social, entre ellas están:

Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del servicio:

El cumplimiento de la prestación del servicio no puede llevarse a cabo si el patrono no establece las condiciones que permitan al trabajador desarrollar su trabajo, de aquí surge la llamada obligación de proporcionar el trabajo, tesis no aceptada por la doctrina laboral.



La obligación de recibir el producto del trabajo, ésta se da en el trabajo a domicilio y en los casos de salario por unidad de obra; también encontramos la obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo, si el patrono no proporciona los instrumentos o los útiles de trabajo indispensables para la ejecución del trabajo, éste hace imposible la prestación del trabajo, o la obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador.

Las obligaciones educacionales:

Estas se dividen dos grupos: el primero se refiere a la alfabetización de los trabajadores, la enseñanza, primaria y secundaria y el fomento de actividades culturales y deportivas, y el segundo grupo pertenece a la capacitación de los trabajadores.

Las obligaciones de previsión social

Es obligación del patrono velar por el bienestar físico y mental del trabajador, del cumplimiento de esta obligación el patrono, defiende la salud y la vida de su trabajador y redunda en su beneficio pues mejora la capacidad laboral.

2.2.4.2 Clasificación atendiendo a la naturaleza de su objeto

Se dividen en obligaciones simples y obligaciones complejas.

Obligaciones simples:

- a) De dar.
- b) De hacer.
- c) De no hacer.
- d) De tolerar.

Obligaciones complejas:

Son las que están formadas por varias obligaciones simples para lograr un fin común. A efecto que el empleador cumpla con sus obligaciones, la Inspección General de Trabajo debe inspeccionar a las empresas para vigilar la observancia de dichas obligaciones.



2.3 Obligaciones del trabajador

Así como el empleador tiene obligaciones frente al trabajador, éste también tiene obligaciones que cumplir frente a su patrono y se pueden clasificar también en patrimoniales y no patrimoniales o éticas; la principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme lo convenido con el patrono, es obligación primaria del trabajador estar a disposición de su patrono para que éste utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

El trabajador tiene derecho a recibir su salario íntegro y puntual, pero éste va a ir acompañado del cumplimiento de la obligación de prestar el servicio en la cantidad y calidad apropiada; esto se traduce como la obligación de eficiencia en el trabajo que ha sido previamente convenido entre las partes.

Entre las obligaciones no patrimoniales o éticas del trabajador se puede citar el deber de lealtad e identificación, la cual va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, de guardar los secretos industriales. Es una identificación entre dos personas y una convergencia de intereses que en mucho son y deben ser comunes, dicha obligación esta contenida en el Artículo 63 literal e) del Código de Trabajo, cuando señala que es obligación del trabajador prestar los auxilios necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Esta es una obligación humanitaria; entre las obligaciones morales y sociales se pueden mencionar: guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo, abstenerse de todo acto injurioso o de mal trato para el patrono o los compañeros de trabajo, no presentarse en estado de ebriedad al trabajo, no portar armas de fuego durante las labores, a menos que estos trabajadores ocupen puestos de vigilancia.

Por otro lado el trabajador tiene la obligación de no divulgar los secretos de la empresa, esta obligación surge por el contacto frecuente con los secretos de fabricación



de la empresa, sobre los cuales no tiene ningún derecho. Tiene obligación de dar el pre-aviso cuando desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado.

Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal y de los lugares donde trabajan, obligación contenida en el Artículo 63 literal h) del Código de Trabajo. Considero que otras obligaciones del trabajador son recibir la formación, recibir la capacitación, y cubrir el puesto con las responsabilidades, otra de las obligaciones del trabajador es someterse a exámenes médicos, no solamente al solicitar el empleo, sino en cualquier momento que el patrono lo solicite.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores existe ya un precedente jurídico, pues la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social dictaminó en dos ocasiones que: “cuando el cumplimiento de una obligación del trabajador este sujeta al cumplimiento de obligaciones patronales frente a terceros, no puede responsabilizarse al trabajador por la omisión del patrono de cumplir con esta obligación.”

2.4 Derechos del patrono

Entiéndase derecho como un conjunto de normas o atribuciones que se concede, reivindica o ejerce colectivamente. Toda obligación va acompañada de un derecho, anteriormente estudiamos las obligaciones de los empleadores y trabajadores, los patronos también poseen derechos y estos son:

2.3.1. Derecho a la libre elección de los trabajadores

Este es un derecho que le asiste al patrono previo a la celebración del contrato y puede mantenerse, aunque existen casos en que se limita esta libre elección. Por ejemplo: cuando en un pacto colectivo se haya pactado una forma específica de contratación, o que el ejecutivo ordene una contratación forzosa en caso de emergencia nacional. En varias legislaciones latinoamericanas, la ley establece que la



plaza vacante definitiva o mayor de treinta días, será ocupada por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad, si hubiera concurrencia de trabajadores con la misma antigüedad, entonces se preferirá al más apto, a esto se le denomina doctrinariamente escalafón ciego; estos casos limitan el derecho a la libre elección de sus trabajadores que tiene el patrono, pero en nuestra normativa jurídica no se encuentra regulado.

El Artículo 14 bis y 137 bis del Código de Trabajo establecen prohibiciones en cuanto a la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole limitando el derecho a la libre contratación del empleador.

2.4.2. Derecho de adquisición del producto del trabajo

El patrono tiene el derecho de ser el dueño de lo que produce su trabajador. Lo que el trabajador elabora, se convierte en los bienes del empleador, que son su incentivo para crear el puesto. Doctrinariamente se le conoce como plusvalía, que consiste en el rendimiento o beneficio obtenido por el patrono, la diferencia que en el costo del producto añade el empresario al valor de la materia y el salario que abona al trabajador. Este forma parte de los derechos justos que hace alusión la parte considerativa del Código de Trabajo. La aplicación de éste, en determinadas ocupaciones como los trabajadores de alta tecnología, da lugar a contratiempos y diferentes interpretaciones, puesto que la aportación de estos trabajadores consiste en inventos, los que se pueden diferenciar entre invenciones personales o libres, en los cuales la explotación del ingenio pertenece a su autor, por lo tanto no caen dentro del campo laboral. Los inventos de empresa o explotación, son los que se generan del procedimiento o método de fabricación, que se inducen de la organización de la empresa. La legislación italiana le llama invención inducida, aquí los derechos le corresponden al empresario y a su producto se le llama frutos industriales. Por último están las invenciones contractuales o de servicio, las que se dan cuando el patrono



paga para que el trabajador produzca algo nuevo, los frutos se determinan conforme lo hayan acordado las partes en el contrato.

2.4.3 Facultad de mando y sus manifestaciones

Esta facultad se refiere al poder de dirección o ius variandi, derecho que tiene el patrono de variar las condiciones de la prestación del servicio, sin llegar a variar las condiciones esenciales, también se comprende en esta facultad, la potestad disciplinaria, y la facultad o potestad premial. El patrono tiene la facultad de organizar la empresa y el trabajo y dirigir el trabajo.

El ius variandi puede presentarse sin ninguna complicación, cuando el patrono asciende al trabajador a un cargo o salario superior. Si el patrono asciende al trabajador a un cargo superior en forma temporal o en calidad de prueba, y por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, el patrono no tiene responsabilidad por ello. Otro problema que presenta el ius variandi es con respecto al cambio de localidad de la empresa o traslado del trabajador a un puesto diferente.

2.4.4. Potestad disciplinaria

El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, consiste en corregir al trabajador para que me siga prestando el servicio, esta potestad tiene sus límites legales y contractuales. La potestad disciplinaria se establece en el reglamento interior de trabajo. Para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se pueden clasificar en:

- **Leves:** Estas faltas se castigan con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo; entre estas faltas se pueden mencionar: llegar tarde al trabajo, ausentarse sin permiso, no atender bien al público, descuidar las máquinas.
- **Graves:** Se castigan con suspensión mayor sin goce de sueldo, el Artículo 60 del Código de Trabajo establece que la suspensión de trabajo sin goce



de salario no debe decretar por más de ocho días. Las faltas castigadas con esta suspensión son la reiteración de las faltas leves, cuando ha existido previamente amonestación.

- **Muy Graves:** Se castigan con el despido. Entre estas faltas se pueden mencionar el hurto, robo, violación de secretos, etc.

2.4.5. Reglamento interior de trabajo

En el reglamento interior de trabajo se establece la facultad disciplinaria, pero no deben contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. El reglamento interior de trabajo es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria, estas normas son elaboradas por el patrono, de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos, y contrato vigentes que lo afecten. Dicho reglamento está sujeto al control administrativo, debe ser aprobado por la Inspección de Trabajo, para que entre en vigencia. Los trabajadores deben tener conocimiento de su existencia con quince días de anticipación a la fecha en que va a empezar a regir de donde se deriva su publicidad obligatoria. El reglamento interior de trabajo incluye normas que el patrono elabora para la mejor administración de su empresa entre las que incluyen las disposiciones disciplinarias.

Este reglamento contiene normas técnicas y administrativas, dichas reglas deben ser necesarias para la buena marcha de la empresa, cuya finalidad suprema es la producción. “Las disposiciones de carácter técnico implican lo relativo a la ejecución material del trabajo y prescripciones que se refieren a la actividad general del negocio, a cada uno de los departamentos o a una especialidad concretamente”¹⁰.

Una de las partes esenciales del mencionado reglamento son sus normas de seguridad e higiene, ya que señala las reglas y prescripciones para la conservación de la vida y salud de los trabajadores, y la prestación de los primeros auxilios, así como también la conservación y seguridad de los implementos de trabajo. Este reglamento

¹⁰ Najarro Ponce, Oscar. **El reglamento interior de trabajo**. Pág. 57.



debe contener reglas relacionadas con el desarrollo propio de los contratos individuales en materias relativas al objeto, la jornada, el salario, y la forma de resolución de conflictos a través del arreglo directo.

Dicho reglamento reúne las características siguientes: es un conjunto de normas, elaboradas por el patrono, la facultad del patrono se limita por las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contrato vigentes que lo afecten, cuyo objetivo es precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar el patrono y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

2.4.6 Facultad premial

Es una facultad del patrono de incentivar a su trabajador, es llamada también facultad de recompensa. El patrono premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, entre los que se pueden contar el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa, afán de superación, que pueden ser premiados con un viaje de paseo, felicitación pública, becas de estudio. Pero también es cierto que se puede convertir en ventaja económica.

2.5 Derechos del trabajador

Los derechos del trabajador se encuentran ampliamente identificados en la Constitución de la República (Sección Octava del Capítulo II, Derechos Sociales), y de manera detallada en el Código de Trabajo; están vinculados con los deberes de empleador, la persona que trabaja para un patrono lo ejecuta para percibir remuneración por sus servicios prestados, y así con el salario percibido pueda cumplir con sus obligaciones como jefe de familia. Queda claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario. Los derechos del trabajador se desprenden de la ley, de los pactos colectivos, de la costumbre y usos.

De acuerdo con el principio evolutivo, el mínimun irrenunciable no puede ser hacia abajo, pero se puede superar. Es decir que los derechos que el trabajador tiene



hoy, mañana pueden ser mejores, por ejemplo el período de vacaciones pueden superarse de quince días en veinte, treinta días o más. Existe la figura laboral de los derechos adquiridos que consisten en la práctica reiterada de derechos en beneficio del trabajador, los cuales no pueden ser renunciados por éste, y en caso de duda debe observarse la condición más beneficiosa para el trabajador.

Algunos derechos se encuentran contenidos dentro de determinados contratos, entre ellos; habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización. En nuestro medio a nivel de ciertas negociaciones colectivas se comprenden los siguientes derechos: La capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, la estabilidad laboral, etc.

2.6 Cumplimiento y fiscalización

Es el trabajador el principal fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones de parte del patrono, pues es él quien se encuentra en su posición de trabajador en la empresa y quien experimenta personalmente las violaciones a sus derechos laborales, y como conocedor de sus derechos tiene la obligación de hacer del conocimiento de las autoridades administrativas de trabajo la violación de los mismos. Asimismo, el empleador será el primer fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones en cuanto le afecte directamente.

Las autoridades administrativas de trabajo están llamadas a la fiscalización general del cumplimiento de las leyes laborales; sin embargo, ese cometido no ha sido cumplido a cabalidad, ya sea por escasez de medios materiales con que cuentan dichas autoridades, o por que los trabajadores no hacen llegar a las autoridades administrativas las denuncias por la violación a sus derechos laborales, ya sea por temor a ser despedidos, por ignorancia, por tolerancia, actitudes que no permiten que los empleadores sean sancionados.

La Inspección General de Trabajo es la institución cuyas funciones están relacionadas con el desempeño del trabajo dentro de las empresas, entre ellas acudir a



inspeccionar las condiciones de trabajo en los centros de trabajo, los inspectores tienen la facultad de ingresar a la empresa, los que previamente deben identificarse y puedan proceder a examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales.

2.7 Procedimientos en casos de incumplimiento de obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo

La Inspección General del Trabajo es la institución encargada de fiscalizar que se cumpla con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y por lo tanto deberá tener presente que las obligaciones generales se encuentran contenidas en el Artículo 61 de ese mismo cuerpo legal, así como se encuentran obligaciones especiales en leyes particulares.

El inspector como medio por el cual la Inspección General de Trabajo realiza sus funciones, tendrá que determinar si la obligación denunciada (se puede comenzar de oficio) se encuentra prevista en cualquiera de los preceptos del Artículo 61 del Código de Trabajo, al momento de establecer que la omisión o acción encuadra dentro de una de las obligaciones patronales el inspector apercibe al patrono por medio de acta, el cumplimiento de la obligación deberá ser inmediato o en un plazo prudencial que el inspector fijara (dependiendo de la naturaleza de la infracción); si el patrono no cumpliera con el apercibimiento se procederá con la denuncia ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a efecto de que se imponga la sanción establecida en el Artículo 272 inciso f), del Código de Trabajo o bien se le hará saber al trabajador los derechos que tiene.



CAPÍTULO III

3. Higiene y seguridad del trabajo

La salud laboral se inició como una acción humana voluntariosa, deseosa de evitar accidentes de trabajo y enfermedades provocadas por la actividad laboral. Así surge la seguridad laboral como una especialidad fundamental de la salud laboral, que tiene por objeto prevenir riesgos que, en la ejecución de sus tareas, puedan sufrir los obreros y demás agentes subordinados.

La dura realidad de la situación de los trabajadores, se ve reflejada en la inobservancia de medidas tendientes a asegurarles salud, por parte de los empresarios, quienes ven este aspecto con indiferencia.

La higiene y seguridad en el trabajo, constituye una obligación patronal, que se refiere al cuidado en preservar la salud de los trabajadores, para lo cual debe mantener sus instalaciones y maquinarias en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de los mecanismos preventivos, que disminuyan los accidentes de trabajo y las enfermedades ocasionadas por el mismo. Deberá mantener servicios médicos, como botiquines colocados en cada centro de trabajo.

La salud laboral no sólo comprende las acciones dirigidas a la prevención o cura de los posibles accidentes o enfermedades del trabajo, también considera el estudio de las normativas legales que legitima esas acciones y reviste de obligatoriedad su cumplimiento. Está integrada por una serie de especialidades, todas ellas necesarias y que cumplen la misión que les corresponde en el campo en que se mueven, entre las que podemos mencionar la seguridad del trabajo, la higiene del trabajo, la medicina del trabajo, la psicología del trabajo, la ergonomía.

La definición de higiene y seguridad ha experimentado cambios. A través del tiempo ha sido definido de muchas maneras, adaptándose a la evolución que soportan las condiciones y circunstancias en que el trabajo se desarrolla. En cada lugar y en



cada momento se han establecido los objetivos de higiene y seguridad, según la influencia ejercida por el progreso tecnológico, las condiciones sociales, políticas y económicas entre otras. Un ejemplo claro de lo mencionado, es que durante mucho tiempo, el único objetivo de la protección de los trabajadores, en caso de accidente o enfermedad profesional, consistía en la reparación del daño causado.

De aquí parte, precisamente la relación histórica con otra disciplina prevencionista, como es la medicina del trabajo. En la que la seguridad tuvo su origen cuando la primera señaló su necesidad como ideal de prevención primaria de los accidentes de trabajo. Luego, sin olvidar la reparación del daño, se pasó de la medicina a la seguridad, es decir, a ocuparse de evitar el siniestro, lo que se ha perfeccionado con la prevención del riesgo laboral. En otras palabras, se va más allá de evitar el siniestro y reparar sus consecuencias, se busca que las causas que puedan generar estos siniestros no se den o se reduzcan al máximo.

3.1 Antecedentes históricos

El hombre ha tratado de defender su salud amenazada por el riesgo de las actividades laborales que realiza, las primeras herramientas que utilizó el hombre en la Edad de Piedra han de haber provocado lesiones al manipularlas, pero este riesgo se ha masificando al lado de la evolución del hombre, pues el uso de herramientas y maquinarias sofisticadas, así como el daño producido por sustancias tóxicas o las enfermedades profesionales que se han ido descubriendo a lo largo del tiempo, a sido la causa para que se tomen medidas necesarias para la prevención.

La Edad de Bronce, se inició con el desarrollo de prácticas artesanales y la agricultura donde se expuso a riesgos diferentes adquirió conciencia de los peligros que implicaban. No obstante, es probable que en esa época fuera importante la seguridad colectiva, mas no la individual, restándole importancia a protegerse de las mencionadas prácticas. Posteriormente la codicia generó la lucha para obtener más territorio, esto trajo aparejado las lesiones por armas de combate y también la construcción de medios para defenderse de ellas, convirtiéndose en el antecedente del equipo de protección personal.



Grimaldi y Simonds mencionan que “probablemente el primer antecedente legal de protección y seguridad, sea el Código de Hammurabi del año 2100 antes de Cristo, nada más y nada menos que 4000 años de antigüedad.” En el mismo se detalla la indemnización por pérdidas e incluso la existencia de tribunales para conciliar las demandas sobre este particular. Por otro lado, señalan que “el primer antecedente de la medicina laboral se encuentran en los escritos de Plinio "el viejo" ya en la era después de Cristo, quien fue el primero en describir las enfermedades de los esclavos, refiriéndose a los trabajadores de la manufactura y la minería, por los efectos producidos por el plomo en mineros y metalúrgicos.”¹¹ Otro antecedente es la protección de los trabajadores contra el ambiente polvoriento citado por Hipócrates en el siglo II después de Cristo, en ellas se hace referencia expresa a enfermedades profesionales y a sus técnicas de prevención.

La higiene del trabajo como disciplina técnica y la medicina del trabajo como disciplina médica, marcaron en cierto sentido el comienzo de toda una temática que adquirió múltiples acepciones, hasta nuestros días. En el siglo XVI se redactaron textos como los de Georgius Agrícola y Paracelsus (1493-1541) que describen en su obra La tisis y otras enfermedades de los mineros, enfermedades profesionales y sistemas de protección. A Paracelsus se le atribuye la frase: "Toda sustancia es tóxica, no hay nada que no sea tóxico. Sólo la dosis diferencia un tóxico de un medicamento"¹², por lo cual se lo conoce como el creador de la farmacopea y la toxicología moderna y, posteriormente al siglo XVII, cuando Bernardino Ramazzini, luego de convivir veinte años con los artesanos de su país, publica su famoso tratado sobre enfermedades De morbis artificum diatriba sobre un elevado número de profesiones de la época y las condiciones higiénicas recomendables, tales como ventilación, temperatura, ropa de protección, etc. lo que le valió ser considerado como el padre de la medicina del trabajo.

No obstante estos ejemplos, desde el siglo II hasta el siglo XVIII el desarrollo de la seguridad permaneció más o menos estancado, como consecuencia a la actitud de los patronos, quienes se preocuparon en escasas ocasiones por proteger a los trabajadores. Era una práctica muy común utilizar niños y mujeres en el trabajo, pues representaban una

¹¹ Grimaldi y Simonds, **La seguridad industrial y su administración**. Pág. 236.

¹² Demaría, Marcelo, www.fmv-uba.org.ar. 2006.



mano de obra más barata y, además, la inexistencia de leyes que los protegeran. Esto ocasionó innumerables abusos y la explotación de ese segmento de la población. El verdadero concepto sobre higiene y seguridad puede considerarse nacido con la Revolución Industrial, iniciada en 1744 en Inglaterra con la invención por parte de James Watt de la máquina de vapor, origen de las grandes industrias y fábricas en las cuales se multiplicaron considerablemente los accidentes, pero no así las medidas técnicas para evitarlos.

La necesidad de cubrir la gran demanda de mano de obra que produjo la aparición de notables inventos como la lanzadera volante, las hiladoras, el telar, etc. en la industria textil, que satisfacía la pobreza en la más tierna infancia, pero a cambio de lo que dijo un escritor en 1795: "Estos niños trabajan ignorados, desamparados y olvidados en condiciones insalubres, unas 14 ó 15 horas diarias"¹³ y según Engels en 1844 cuando describió la situación de la ciudad de Manchester donde las máquinas aumentaban sin cesar su potencia y velocidad, creando cada vez mayores peligros, se pronuncia de esta manera: "Había tantos lisiados que parecía un ejército que regresaba de la guerra".

Por otro lado Karl Marx, en su libro "El Capital", hace referencia a la insalubridad de la naciente industria del fósforo que en 1845 se desarrolla en los suburbios de Londres y luego se extiende a Manchester, Birmingham, Liverpool, Bristol, Norwick, Newcastle, Glasgow y otros importantes centros, donde se generaba "Trismo", calambre de mandíbula en trabajadores, entre los cuales la mayoría eran niños de 6 a 18 años, expuestos a la atmósfera contaminada por las emanaciones de esta sustancia durante largas jornadas. En la euforia de la Revolución Industrial, se consideraba al hombre como el único culpable del accidente y se responsabilizaba al patrono sólo cuando existiese negligencia absoluta y probada.

Recién en el siglo XIX se comenzaron a tomar medidas eficaces como el establecimiento de inspecciones en fábricas, como en Inglaterra con la Ley de Fábricas, extendida a otros países y el nacimiento de asociaciones en diferentes naciones con la finalidad de prevenir los accidentes. No obstante todo lo visto, recién a principio del

¹³ Demaría, **Ob. Cit.**



siguiente siglo el concepto de Higiene y Seguridad comienza a obtener importancia, pero puesto que se empezaba a llevar estadísticas sobre accidentes de automóviles, pero recién en 1932 se comenzó el control de riesgos de trabajo en Estados Unidos. Esto luego fue utilizado como base para desarrollar estrategias con el fin de prevenir accidentes y posteriormente, motivado por la creación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 1918, al final de la Primera Guerra Mundial, con su Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes en 1921 y el gran aporte de la denominada Escuela Americana de Seguridad del Trabajo, con sus grandes representantes Heinrich, Simonds, Grimaldi, Bird, etc., autores de toda una filosofía de la seguridad que ha constituido la base de la actual concepción de esta materia. En 1953 se emite la recomendación 97 que aconseja adoptar en forma obligatoria servicios de medicina ocupacional en las empresas. En 1959 se emite la recomendación 112 describiendo las características de un servicio de salud ocupacional empresarial.

La higiene ocupacional es una disciplina relativamente nueva, aparece a partir de la Segunda Guerra Mundial y alcanza un gran desarrollo en los años ochenta. En el siglo XX gobiernos de muchos países se preocuparon por desarrollar, gradualmente, una legislación realista sobre el particular. En el continente americano encontramos los siguientes antecedentes: Estados Unidos en 1910, Uruguay en 1914, Chile, Colombia y Panamá en el año 1916, Nicaragua en 1930, El Salvador en 1911, México en 1931, República Dominicana y España en el año 1932, Honduras en 1952 y en Guatemala en 1946.

En Guatemala, en el año de 1957 se emitió el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en su Artículo cuarto establece las obligaciones como patrono, ordenándole a los patronos o sus representantes, intermediarios o contratistas que deben adoptar y poner en práctica, en los lugares de trabajo, medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores. En el Artículo octavo señala qué hacer como trabajador y ordena que los trabajadores está obligados a cumplir normas de higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal. El Artículo 10 del



mismo reglamento establece que en todo lugar de trabajo debe contar con una organización de higiene y seguridad.

Actualmente el Código de Trabajo, Decreto 1441, contiene varios Artículos referentes a la higiene y seguridad del trabajo, entre los que tenemos: el Artículo 145, relacionado al derecho de los trabajadores agrícolas, que se les otorguen habitaciones y que éstas reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. El Artículo 147, que regula el trabajo de las mujeres y menores de edad. El Artículo 148, prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad.

El título quinto del Código de Trabajo, Artículo 197 al 205 regula en forma especial lo relacionado con la higiene y seguridad en el trabajo, en el se establecen obligaciones que el patrono deberá cumplir, respecto a este tema, con la finalidad de proteger la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores y obliga al empleador a acatar las medidas que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2. Seguridad del trabajo

La seguridad del trabajo es “el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos organizados y aplicados al estudio, reconocimiento, evaluación de riesgos, al diseño de medios preventivos, y al análisis y control de los trabajos o elementos que incidan en la generación de accidentes de trabajo, con el fin de evaluar tales riesgos, impedir que se originen lesiones y conseguir mejores condiciones laborales”.¹⁴ La seguridad del trabajo se puede definir como un conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas. Los servicios de seguridad tienen como objetivo establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.

¹⁴ Bernal Herrero, Jesús. **Formación general de seguridad e higiene del trabajo**. Pág. 54



Esta va dirigida a la prevención de los daños, lesiones o enfermedades laborales que pueden originarse cuando un trabajador está sometido a una exposición de productos o materias nocivas relacionadas con la actividad profesional que él realice o con las actividades que se desarrollen en la empresa. La seguridad del trabajo contempla tres áreas principales de actividad:

- Prevención de accidentes.
- Prevención de robos.
- Prevención de incendios.

Se ha convertido en la columna principal de la salud laboral, considerada una ciencia preventiva de accidentes y enfermedades de trabajo. Debe contar, la empresa con planes para alcanzar la seguridad del trabajo, para el efecto se pueden enumerar las siguientes:

- Determinar los medios materiales preventivos en las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc.
- La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción sino también en las oficinas, los depósitos, etc., ambientes que también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa.
- Vincular la seguridad del trabajo al departamento de recursos humanos como apoyo, en relación a la adaptación del hombre al trabajo (selección de personal), adaptación del trabajo al hombre (racionalización del trabajo), más allá de los factores socio psicológicos.
- Deben realizarse acciones para garantizar la seguridad del trabajo, tomando en cuenta las siguientes:
 - a. El entrenamiento y preparación de técnicos y operarios.
 - b. Control de cumplimiento de normas de seguridad.



- c. Simulación de accidentes.
- d. Inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la empresa.
- e. Exigir el apoyo activo de las autoridades de trabajo. Con este apoyo los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y sin sufrir accidentes.
- f. Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.
- g. Girar instrucciones de seguridad para cada trabajo.
- h. Impartir instrucciones de seguridad a los nuevos empleados. Éstas deben darlas los supervisores o personal especializado con que cuente la empresa o centro de trabajo.
- i. Se debe ejecutar programas de seguridad en los centros de trabajo.
- j. Inyectar en la conciencia de todos los empleados el espíritu de seguridad.
- k. Extensión del programa de seguridad fuera de la compañía.

3.3 Higiene en el trabajo

La higiene en el trabajo es “el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos, organizados y aplicados al estudio, reconocimiento, evaluación de las sustancias y factores ambientales derivados del trabajo, que incidan negativamente sobre la salud de los trabajadores, así como al diseño de medios preventivos y al control de dichos factores, con la finalidad de evitar las enfermedades que puedan causar los riesgos ocasionados por ellos, o las molestias que puedan afectar a la salud”¹⁵, la higiene del trabajo es considerada: “parte de la medicina que trata de los medios en que el hombre debe vivir y

¹⁵ Bernal, Ob. Cit. Pág. 54.



de la forma de modificarlas, en el sentido mas favorable para su desarrollo. Conjunto de reglas y prácticas relativas al mantenimiento de la salud”¹⁶

Se puede definir a la higiene del trabajo como un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud, inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

La higiene del trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Conforma la higiene del trabajo un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen, del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Los objetivos de la higiene del trabajo comprenden:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones
- Mantener la salud de lo trabajadores
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Para lograr los objetivos planteados se debe tomar en cuenta las siguientes acciones:

¹⁶ **Diccionario enciclopédico Larousse.** Pág. 518.



- Educar y capacitar a todos los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos.
- Mantener constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la empresa.
- Realizar estudios y observaciones de nuevos procesos o materiales que puedan utilizarse.

Se debe mantener dentro de la empresa un plan de higiene, de esta manera se estará evitando que el trabajador sufra enfermedades, trastornos físicos o psicosomáticos, accidentes o incluso la muerte, y así también se verá beneficiado el obrero y el empresario. El plan de higiene debe implementarse de acuerdo a las necesidades del trabajador y la naturaleza del trabajo en la empresa, se podría tomar en cuenta lo siguiente:

Un plan organizado: En este plan organizado se debe dar importancia no sólo a los servicios médicos, sino también servicios de psicología, enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

Servicios médicos adecuados: Consisten estos servicios en contar dentro de la empresa con clínicas de emergencia y primeros auxilios, con profesionales especializados que puedan aplicar sus conocimientos a la eliminación de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, comprometidos con la salud del ser humano, para obtener buenos resultados y, tomando en cuenta acciones preventivas de carácter general y técnico, realizando el estudio y reconocimiento médico de cada trabajador, para saber de sus facultades, estado físico y psicológico, para reconocer la influencia que puedan tener determinados productos o situaciones en la salud del trabajador.

Se debe eliminar y controlar las áreas insalubres de la empresa, así se garantizará en gran porcentaje la salud del trabajador; también debe contar con una supervisión constante en cuanto a higiene y salud dentro de la empresa.

Es importante que se den en el lugar de trabajo relaciones de cooperación con la familia del trabajador y que se observen normas de ética, aspectos necesarios que



influyen en el estado de ánimo de las personas y así conseguir la adaptación social del trabajador al medio.

Al trabajador se le deben de practicar exámenes médicos periódicos, de revisión y chequeo, para establecer su condición física y psíquica y conocer su capacidad para el trabajo y ubicarlo adecuadamente.

Prevención de riesgos para la salud: El riesgo de trabajo genera una responsabilidad que el patrono debe asumir, por lo que debe conservar dentro el establecimiento las normas de seguridad e higiene o las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo, los riesgos laborales pueden deberse a diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras.

Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores, polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.

Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. En esos casos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar prendas protectoras.

Entre los riesgos físicos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los ingenieros de seguridad industrial deben dictar las medidas para eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores. Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación, así como evitar el uso de prendas que puedan ocasionar el riesgo como aretes, anillos, el pelo largo o suelto, según la naturaleza del trabajo. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos, surgiendo la ergonomía como una especialidad de la salud laboral. La Ergonomía” es la ciencia aplicada al medio laboral, que trata del estudio y diseño de los puestos y lugares de trabajo, de manera que se consiga una adaptación entre éstos y las personas que los ocupen. A través de ella se pretende proporcionar una mayor comodidad, evitar la fatiga y eliminar las situaciones de riesgo, sobre todo las derivadas del error humano, a la vez que se consigue un aumento del rendimiento”¹⁷. Este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente tirones musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda, esta clase de lesiones representa un alto porcentaje en las lesiones derivadas del trabajo y para controlarlas deben adaptarse la maquinaria y al trabajador al área de trabajo y así evitar la fatiga del trabajador, consiguiendo una mayor eficiencia y proporcionándole una mayor comodidad física y mental, por lo que también hay que diseñar las tareas de forma que los trabajadores puedan realizarlas sin un esfuerzo excesivo,

Servicios adicionales: El empresario debe contemplar programas dentro de su centro de trabajo, sobre la salud del empleado y de la comunidad incluyendo los siguientes:

- Programas informativos dirigidos a los trabajadores sobre los hábitos de vida y asuntos de higiene y de salud, impartidos por personal capacitado, médicos de empresas, enfermeros y demás especialistas
- Programa de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo, incluyéndose entre los beneficios sociales concedidos por la empresa. De este modo, aunque esté alejado del servicio, el empleado recibe su salario normal, que se completa mediante este plan,

¹⁷ Bernal, Ob. Cit. Pág. 56



Es necesario recordar que la higiene en el trabajo busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen, está profundamente influida por tres grupos de condiciones:

- **Condiciones ambientales de trabajo:** Son las circunstancias físicas en que el trabajador desempeña su labor dentro de las instalaciones de la empresa. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo.
- **Condiciones de tiempo:** Estas condiciones se refieren a la duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso diario, semanal y el período de vacaciones.
- **Condiciones sociales:** Son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral que rodea al trabajador, entre ellas la adaptación al trabajo, convivencia, promoción, monotonía, falta de aptitudes.

La higiene del trabajo se ocupa del primer grupo, las condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos.

3.4. Responsabilidades

Los riesgos de trabajo pueden derivarse, no solo de las condiciones inherentes al trabajo, sino también por su negligencia o torpeza de los trabajadores, pues este deberá desarrollarlo dentro de ciertas normas de conducta y, por lo tanto, habrá situaciones en las que el patrono no estará obligado a asumir la responsabilidad del riesgo del trabajo (cuando ocurra el accidente estando el trabajador en estado de embriaguez o drogas, cuando el trabajador en forma intencional provoca su propia lesión o la misma es el resultado de una riña). El empleador sólo tendrá que prestar los primeros auxilios o trasladar al trabajador a su domicilio o a un centro de atención médica.

La responsabilidad del patrón se debe probar en juicio ordinario, según el Artículo 197 bis del Código de Trabajo, para determinar si ha incurrido en situaciones imputables a él, lo que generaría la indemnización por perjuicios causados al ocurrir un accidente de



trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador.

La responsabilidad del trabajador consiste en observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y la que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de los trabajadores o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan, así lo establece el Artículo 63 literal h) del Código de Trabajo, también es responsabilidad del trabajador presentar la tarjeta de sanidad, mediante ésta se acredita que el trabajador no padece de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlo para el desempeño de su oficio. La negativa del trabajador de cumplir con sus responsabilidades sobre higiene y seguridad en el trabajo son causales de suspensión o el despido.

La higiene y seguridad del trabajo son especialidades de la salud laboral y al no observarse las medidas preventivas, se provocan los accidentes o enfermedades laborales que no solamente producen víctimas, lesiones, sufrimientos humanos y secuelas invalidantes. Llevan aparejados costos que afectan en mayor o menor medida, a la empresa, al propio accidentado y a la sociedad. Estos costos pueden ser: indemnizaciones, transportes, hospitalización, atención médica y fármacos. También existen gastos causados que no se contabilizan, pero que se ven incluidos en estos, tales como el tiempo perdido por el trabajador a consecuencia del accidente, las pérdidas por los daños o averías causadas en las máquinas o en los materiales, pérdidas por la interrupción o interferencia en el proceso productivo, pérdidas por la falta de rendimiento inicial que el afectado tendrá al reincorporarse al trabajo.

3.5 Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento con las obligaciones de higiene y seguridad

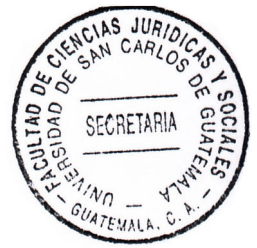
La higiene y seguridad se encuentra regulado en el Artículo 197 al 205 del Código de Trabajo, también encontramos obligaciones en el Reglamento General sobre higiene y

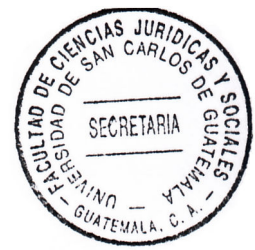


seguridad que deberá existir en cada empresa. El procedimiento administrativo a seguir lo deberá realizar la Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores.

Este procedimiento consiste en que el inspector realiza una visita a un centro de trabajo (de oficio o a petición de parte), verificará si se cumplen con las condiciones mínimas de higiene y seguridad;. Si en caso no se cumplieran, el inspector deberá levantar un acta en la que determinara de forma clara el tipo de infracción o incumplimiento de la obligación y apercibirá al patrono para que en un plazo prudencial cumpla con la obligación impuesta, transcurrido el plazo el inspector se apersonará al centro o lugar de trabajo, a efecto de constatar si se cumplió con la obligación, hecho que se hará constar en acta. Si existiere incumplimiento el acta será suficiente para iniciar un juicio de faltas ante un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, para hacer efectiva la sanción, que oscilará entre seis a catorce salarios mínimos no agrícolas mensuales.

Si caso fuese que ya existiera alguna consecuencia (muerte de un trabajador, perdida de algún miembro principal o incapacidad permanente) por la falta de cumplimiento en las obligaciones concernientes a higienes y seguridad del trabajo, se iniciará un juicio ordinario ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, para determinar la culpabilidad del patrono.





CAPÍTULO IV

4. Previsión social y seguridad social

4.1 Antecedentes históricos

El ser humano es vulnerable a padecer de riesgos y contingencias que provoquen la disminución o pérdida de su capacidad, como enfermedades, riesgos profesionales, laborales que, inclusive, le pueden provocar la muerte. Por lo tanto, ha sido necesario implementar medidas que prevengan estos acontecimientos.

El primer antecedente en la historia, en cuanto a seguridad social, se encuentra en la beneficencia y la caridad, instituciones creadas con el aporte de personas particulares, cuya función esencial es prestar servicios médicos o servicios básicos a la mayor parte de la población. Estas instituciones surgen con el propósito de cubrir las deficiencias del estado y su origen no está muy separado a sentimientos religiosos, otros a sentimientos humanitarios. Aún existen algunas de estas instituciones, entre las que podemos mencionar a Cáritas de Guatemala, Cruz Roja, Fundazúcar.

Se señala como origen de la seguridad social a la Social Security ACT de los Estados Unidos, que en el año de 1935, inicia una política de seguridad contra el paro y la vejez, infancia y de protección a las madres y a los ciegos.

En la edad media prevaleció la previsión social, como resultado de la agrupación de los artesanos en asociaciones (denominadas gildas, corporaciones o gremios) que tenían un marcado espíritu monopolista y sobre todo mutualista, pues la asistencia era recíproca para los agremiados (sobre todo en casos de enfermedades o accidentes) logrando el bienestar de todos sus miembros. Es éste el antecedente embrionario de la previsión social. Después del mutualismo surge el cooperativismo como una tendencia favorable a la cooperación en el orden económico y social, que tiene su manifestación en el acercamiento de las personas para cooperar y conseguir sus fines de ayuda recíproca para el cumplimiento y obtención de sus propósitos.



La idea de la asistencia pública, surge como consecuencia de la Revolución Francesa, esta función estaba a cargo del Estado y dirigida a la población que se encontraba en condiciones precarias. La ayuda estatal se realiza mediante programas sociales dirigidos a trabajadores y ciudadanos que se encontraban en grupos sociales necesitados. Es en esta etapa donde se marca la diferencia entre la caridad o la beneficencia, la asistencia pública y la previsión social.

A finales del siglo XIX en Europa se debate la postura intervencionista o privatista del Estado y como consecuencia del dominio estatal sobre el tema, es creada la previsión social como una figura paternalista del Estado

La previsión social como doctrina aparece en 1883 en la época del canciller Otto Von Bismarck, en Alemania, con el nombre de política social. Con ella se implementa un programa basado en el principio de la solidaridad social, base de la legislación del trabajo y de la previsión social. Bismarck afirma “que el trabajador importa no solamente su presente, sino también y acaso más su futuro y es así porque en el presente le salva su esfuerzo, en tanto el futuro es lo imprevisto y desconocido. Por ello debe asegurarse”¹⁸. La política social se manifiesta como una solución a los problemas heredados por el régimen económico y social del capitalismo. Se buscaba mejorar la condición de los trabajadores y ciudadanos en general. La política social trajo como consecuencia la creación de algunas instituciones básicas del derecho individual del trabajo y la institución central de la previsión social.

Es en México donde nace la previsión social como un derecho constitucionalizado, como un derecho específico de los trabajadores y como una obligación de los patronos y del Estado.

En Guatemala la previsión social, surge como una conquista social del movimiento político de 1944. En el tercer año de la Revolución de Octubre, es creada la institución encargada, confundiendo su denominación con la seguridad social. En la Constitución Política de la República de 1985 se hace la diferenciación, en el Artículo 100 primer

¹⁸ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, tomo II. Pág. 6



párrafo donde se regula la seguridad social y en el Artículo 101 literal r), donde se regula los principios de justicia social en que debe cimentarse la previsión social.

La previsión social es la especie, atiende sólo a los trabajadores. En Guatemala hay instituciones que se encargan de este aspecto; como el Instituto de Previsión Militar IPM, Colegio de Abogados, para trabajadores del sector privado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Instituto de Previsión Social del Artista IPSA, Instituto de Previsión Social del Periodista IPSP y la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC). La seguridad social es el género, deberá atender a la mayoría de la población.

La OIT en el año de 1952, aprobó una convención sobre seguridad social en la que prevén servicios mínimos que deberán prestarse, incluyendo la prestación de servicios médicos, indemnizaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, invalidez, accidentes y enfermedades de trabajo, subsidios familiares y prestaciones de maternidad y a favor de viudas y huérfanos. Lo mas importante de esta convención es la extensión de los beneficios a personas que no son trabajadores.

En Guatemala tenemos como antecedente de la seguridad social el Gobierno de 1944 que establece, a través del Decreto 295 del Congreso de la República vigente en la actualidad, el régimen de seguridad social. Instituido a nivel nacional, unitario, obligatorio, realista, cuyo objetivo es dar protección a toda la población. En este Decreto que fue creado el 28 de octubre de 1946 y que cobro vigencia el cuatro de noviembre del mismo año, se crea como institución encargada de la seguridad social al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; como entidad autónoma, de derecho publico, con personería jurídica propia y plena para adquirir derechos y obligaciones.

4.2 Previsión social

Es un derecho humano creado por el hombre y para el hombre, con el propósito de resolver sus necesidades presentes y futuras como trabajador. Su fundamento es:



- Proporcionar cooperación, ayuda y auxilio. Esto en base a la solidaridad social.
- Un cambio operado en la idea de la empresa, se deja de pensar que el patrono es dueño absoluto del trabajador, se deja de pensar en el trabajador como un objeto de la empresa y se le reconocen derechos propios del ser humano, al que se le debe asegurar el presente y el futuro.
- La previsión social, como única fuente donde puede brotar la seguridad del futuro del trabajador, ya que el trabajador no tiene más ingresos que el salario.

La previsión social es un derecho exclusivo de los trabajadores, cuyo fundamento legal se encuentra en el Artículo 101 inciso r de la Constitución Política de la República, que establece que “El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia”. La previsión social es parte del derecho del trabajo y se justifica con los siguientes motivos:

- Naturaleza del derecho de trabajo, pues surge como protección a la clase trabajadora, en el mismo sentido que la previsión social, que nace para prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el desarrollo del mismo.
- Los sujetos que intervienen en la previsión social, por una parte el empleador y como beneficiarios el trabajador y su familia.
- Su finalidad es mejorar la capacidad laboral del trabajador, su integridad física y de su salud durante su vida profesional y ampararlo cuando la adversidad llega o como consecuencia de la edad, su capacidad de trabajado disminuya o ya no exista, y está dirigida a los trabajadores y su familia.
- Es una contraprestación obligada, por los servicios que el trabajador le presta a la empresa.



4.2.1 Definición

Previsión se entiende como la facultad de prevenir acontecimientos capaces de producir un daño que puede ser evitable, la posibilidad de evitar la adversidad. Para Ossorio la previsión es la “conjetura, conocimiento anticipado. Adopción de medidas para evitar o aminorar, el mal o la adversidad.”¹⁹

El maestro De la Cueva, tiene un interesante criterio acerca de la previsión Social, manifiesta que “es la política y las instituciones que proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia.”²⁰

A criterio de la sustentante previsión social es una obligación del Estado, que consiste en asegurar y garantizar la capacidad laboral del trabajador y de su familia, cuyo objetivo principal es evitar el riesgo a la indigencia. La previsión social constituye un conjunto de políticas y acciones públicas que el Estado debe implementar para que desde la situación presente se puedan proteger el futuro de los sectores sociales con mayores necesidades y con menores oportunidades (los trabajadores y sus familias), con el objetivo de prepararnos hoy para evitar males en el futuro. Es prever una vida sana para toda la sociedad.

La previsión social como rama del derecho de trabajo esta basada en líneas matrices, las cuales son:

4.2.2 Principios fundamentales de la previsión social

- La previsión social es cumplida por instituciones creadas por el Estado, las que deben garantizar su organización, funcionamiento y eficacia.

¹⁹ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 607.

²⁰ De la Cueva, **Ob. Cit.**, Pág. 6.

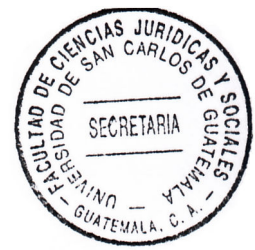


- Debe brindar seguridad laboral frente a los riesgos que se presenten en caso de enfermedad, accidentes de trabajo, muerte, vejez, sobrevivencia, invalidez, o cualesquiera que sobrevenga como consecuencia de la prestación del servicio.
- Se desarrolla dentro de un marco de equidad y justicia en cuanto a las aportaciones para el funcionamiento de las instituciones creadas por parte de los empleadores y trabajadores.
- Debe cubrir riesgos del grupo familiar del trabajador.

4.2.3 Contenido de la previsión social

Los fines de la previsión social es prepararnos hoy para evitar males en el futuro, y prever una vida sana para toda la sociedad. Por lo tanto, entre las instituciones y actividades que debe cubrir para el cumplimiento de sus fines se particularizan:

- La educación y capacitación profesional de los trabajadores.
- La colocación de los trabajadores.
- La habitación de los trabajadores.
- La recreación de los trabajadores.
- La higiene y seguridad en el trabajo.
- El riesgo profesional de adquirir enfermedad profesional.
- Los infortunios o accidentes de trabajo.



4.2.3.1 La educación y capacitación profesional de los trabajadores

La educación y capacitación profesional de los trabajadores es considerada por la previsión social como la primera medida protectora del trabajador, esta actividad es desarrollada por el Estado, como un servicio público para alcanzar el desarrollo integral de la persona, como fin primordial.

La entidad rectora en materia de formación profesional en Guatemala es el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) cuya ley de creación emitida en 1972. Es la encargada de la capacitación de los recursos humanos para lograr el incremento de la productividad. La ley de creación del INTECAP define la capacitación de los recursos humanos como "el aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales" y el incremento de la productividad como "el aumento del producto por unidad de recurso empleado."

El INTECAP actúa por delegación del Estado, como entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. La coordinación de sus actividades con la política general del Estado, "se hará por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano competente y de comunicación con el Ejecutivo", que "señalará al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos".

Como resultado del modelo seguido en numerosos países latinoamericanos, el INTECAP tiene estructura directiva tripartita (aunque no paritaria), integrando el Ministro de Trabajo y Previsión Social y el de Economía, el sector gubernamental; más las representaciones sociales de los empleadores y trabajadores. El INTECAP brinda servicios en capacitación, asistencia técnica e información y documentación.

En materia de capacitación, la institución ha desplegado una serie de centros regionales, esto se ha implementado como evento móvil de las empresas que se ajusta a



las necesidades que presenten los demandantes. Las modalidades empleadas consisten en programas de "Formación Integral de Jóvenes" (FIJO), "Formación de Jóvenes y Adultos" (FORJA), "Carrera Técnica" (CT), "Carrera Técnica Corta" (CTC), "Actualización y Complementación Técnica Administrativa" (ACTA), Diplomados y Seminarios. En asistencia técnica y solicitud de capacitación para trabajadores, se establece un procedimiento que los usuarios y empresarios deberán seguir.

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobado en 2003, asigna como atribución el intervenir en la formación técnica, profesional y la previsión social; debiendo diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. El Artículo 18 de ese mismo reglamento fija las competencias de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional.

Esta actividad también deberá ser llevada a cabo por los empleadores; y por las organizaciones sindicales, tal como lo regula el Artículo 214 del Código de Trabajo al señalar que entre sus actividades están: crear, administrar, subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales, y actividades comerciales, que sin ánimo de lucro contribuya a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social.

4.2.3.2 La colocación de los trabajadores

La colocación de los trabajadores como una acción de dar trabajo, es otra de las medidas de previsión social, que consiste en crear puestos de trabajo; en la actualidad se cuenta con 3 sistemas de colocación de los trabajadores. El sistema privado lo ejecuta las oficinas de empleo, agencias de empleo que desarrollan una función de contacto, entre la persona que necesita el trabajo y la empresa que necesita los servicios del trabajador, además realizan cierto tipo de investigación o examen respecto a las calidades, relaciones



sociales y familiares del trabajador, antecedentes de su trabajo en otras empresas, a fin de colocar al personal adecuado.

El sistema público u oficial o acción del Estado, desarrolla la actividad de colocación de trabajadores a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, competencia exclusiva de la Dirección General del Empleo; esta actividad de colocación la lleva a cabo por medio de kioscos y las ferias de empleo.

El tercer sistema de colocación de los trabajadores es a través de la intermediación sindical como uno de sus fines fundamentales.

4.2.3.3 La habitación de los trabajadores

La habitación de los trabajadores como una obligación patronal de proporcionar vivienda a sus trabajadores, como lo establece el segundo párrafo del Artículo 105 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo en su Artículo 145 señala la obligación patronal de proporcionar vivienda al trabajador campesino.

4.2.3.4 La recreación de los trabajadores

Otra actividad muy importante de previsión social es la recreación de los trabajadores. Esto con el propósito que el trabajador se relaje, tome nueva vigor, reponga fuerzas, alivie tensiones del trabajo y las enfermedades profesionales. En Guatemala existen dos sistemas de recreación: el sistema privado que se instituyó mediante el Decreto 1528 del Congreso de la República y cobró vigencia el 1 de julio de 1962 y está a cargo del Instituto de Recreación de los Trabajadores IRTRA, se sostiene con aportes de los empleadores y es recaudado por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



El sistema de recreación pública está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para ello cuenta dentro de su organización con la Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado la que tiene las siguientes atribuciones:

- Formular políticas en materia de recreación.
- Mantener y administrar los centros recreativos y vacacionales a cargo del Ministerio.
- Planificar y coordinar la ejecución de actividades culturales y artísticas en los diferentes centros recreativos y vacacionales.
- Promover y difundir información relativa a los servicios recreativos que ofrece el Ministerio para los empleados del sector público.
- Coordinar y establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios recreativos a los trabajadores.
- Fomentar el mejoramiento constante de los servicios recreativos de los trabajadores.

Este sistema de recreación es sostenido con fondos del presupuesto general de la nación y con el aporte de un día de salario por año que se le descuenta a los trabajadores del Organismo Ejecutivo y del Organismo Judicial.

4.2.3.5 La higiene y la seguridad en el trabajo

Esta actividad es importante dentro de la previsión social, por ser “una de las bases de la seguridad social, pues el problema de esta nueva rama jurídica no es únicamente la reparación de los daños ya causados, sino, además y previamente procurar evitarlos, porque la buena salud y la conservación de las energías materiales y espirituales de los hombres, son esenciales para el presente y el futuro de la nación. Y por otra parte resulta mas barato procurar la salud y la conservación de la vida de las poblaciones que



indemnizar a las víctimas de la insalubridad y del descuido o abandono en la instalación de las máquinas.”²¹

4.2.3.6 El riesgo profesional de adquirir enfermedad profesional

Esta institución de la previsión social va de la mano con el de higiene y seguridad, pues debemos tomar en cuenta que al realizar un trabajo este puede ocasionar enfermedades y accidentes.

Los riesgos profesionales son todos aquellos “daños eventuales anejos al desempeño de actividad propia de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la misma; y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicios sufridos en caso de concretarse la eventualidad desfavorable”²².

La importancia del riesgo profesional consiste en que sirve para establecer la responsabilidad del empleador, y para determinar la lesión corporal o anímica que experimenta al trabajador cuando el riesgo de produce. Los dos componentes que integran el riesgo profesional son: las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, los dos tienen rasgos comunes y ambos son derivados en o por motivo del trabajo, pero entre los dos existe una distinción muy importante, el accidente es inesperado e instantáneo, en tanto que la enfermedad profesional es progresiva y casi siempre anunciada.

Accidente de trabajo El accidente de trabajo según Cabanellas es el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo y que determina en el organismo lesiones o alteraciones, funcionales, permanentes o pasajeras. “En orden de ideas, el infortunio puede ocurrir dentro de la negociación y en horas de trabajo, o fuera de ésta, pero como una consecuencia de la

²¹ De la Cueva, **Ob. Cit.**, Pág. 108.

²² Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 680.



prestación del servicio; es decir, que debe haber es esta última situación, un vínculo de causa y efecto”²³.

En el accidente de trabajo se integran todos los acontecimientos externos e inesperados que producen un daño a la víctima, afectando su integridad física, psíquica o su vida. Se debe entender como daño externo, todo agente ajeno al afectado, que le provoca una lesión, que disminuye su capacidad funcional e incide en el desarrollo del trabajo. Debe tratarse de una fuerza extraña, por ejemplo instrumentos, herramientas, máquinas, etc., o elementos conectados con la empresa por ejemplo electricidad, agua, vapores, gases, etc. o totalmente extraños a la empresa pero que influyen, en el acontecimiento, por ejemplo incendio, huracán, inundación.

Las características que revisten al accidente son que ocurre en forma instantánea, entendiéndose como un hecho fugaz y veloz, que se produce en breve espacio de tiempo. Debe ser imprevisto e inesperado; y que ocurra en el trabajo o sea consecuencia de él, aunque dentro de la empresa se tomen medidas de previsión que pueden disminuir su número o atenuar su gravedad. No se pueden evitarlos en su totalidad.

Por último, el accidente de trabajo es violento, produciendo lesiones físicas, psíquicas, paralización, pérdida, contusión de algún órgano. Es una lesión, no importando que sea interna, grave o leve. Comprende, además, todos los casos de lesiones. Puede ser permanente o transitoria, la lesión se considera que es permanente, si es para el resto de la vida del trabajador; es transitoria cuando la lesión desaparecerá con un tratamiento adecuado y en el tiempo requerido. Para que se dé la responsabilidad del empleador, derivada del accidente de trabajo, se necesita de tres elementos:

- a) Un trabajo realizado por cuenta ajena.
- b) Que dicho trabajo sea subordinado.
- c) Que el trabajador haya estado sometido a la potestad del patrono o empresario o empresario en la ejecución de las tareas.

²³ Cavazos Flores, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. Pág. 556.



Para determinar la responsabilidad del patrono, se debe determinar que el accidente debe tener relación entre la tarea asignada y el infortunio de trabajo, es decir que el suceso no debe ser por causa ajena a la tarea que está cumpliendo, como por ejemplo un infarto. Para que la lesión pueda calificarse como accidente y como consecuencia se produzca la obligación patronal de pagar una indemnización por el accidente, es requisito que el trabajador se encuentre realizando su labor durante su jornada de trabajo, realizando la actividad para la cual fue contratado, y que esta actividad haya sido ordenada por el patrono o su representante.

Enfermedad profesional Es la dolencia que sufre una persona como consecuencia de la actividad laboral, “es consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado. Su posible evitación, así como los resultados económicos del tratamiento y de la incapacidad resultante, son objeto de normas legislativas”.²⁴ Las enfermedades profesionales son todas aquellas que se pueden adquirir como consecuencia de la realización de un trabajo y quien trabaja por cuenta ajena.

Los orígenes de la enfermedad profesional pueden ser por agentes físicos, químicos o biológicos. Una de las tantas obligaciones del patrono es velar por la higiene y seguridad en el trabajo, siendo el objetivo principal el de evitar los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores. Sin embargo, las enfermedades profesionales son ocasionadas por diferentes causas, entre las que tenemos:

- a) De orden material, como el caso de falta de protección o mantenimiento de la maquinaria, que las instalaciones no sean adecuadas al trabajo a realizar, falta de orden y aseo en las instalaciones de la empresa, que no haya suficiente iluminación, que las herramientas y los útiles de trabajo sean inadecuadas o estén en mal estado, que la ropa que usa el trabajador sea inadecuada.
- b) De orden personal, como la fatiga, o cansancio físico y mental la que puede ser causada por largas jornadas de trabajo, o por las condiciones en que se desempeña el trabajo, por ejemplo, cuando el trabajo se realiza de pie, y en la empresa no se cuenta con el número suficiente de sillas para el descanso de los

²⁴ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 284.



trabajadores, defectos personales, embriaguez, edad inconveniente, enfermedades crónicas o mentales, la temeridad, indisciplina e irreflexión.

Las características de las enfermedades profesionales son diversas:

- a) Es una lesión al organismo del trabajador, es decir es un estado patológico, derivado del ejercicio de su función o trabajo, que progresa gradualmente en su organismo, produciéndole una disminución en su capacidad laboral o la muerte, es cualquier alteración de la salud, que provoca un estado físico o anímico, anormal.
- b) Puede ser permanente o transitorio. Es permanente cuando la enfermedad es incurable y transitorio cuando se trata de un padecimiento que puede aliviarse mediante un proceso curativo.
- c) Es la acción de un elemento externo con la característica de ser repetitivo por un tiempo más o menos largo.
- d) Afecta al individuo gradual, paulatina y únicamente se le llega a conocer cuando hace crisis en la salud del trabajador o que un examen médico lo determine
- e) Debe haber una relación de causa y efecto, para otorgarle el calificativo de enfermedad profesional, porque si no fuera así estaríamos ante un caso de enfermedad general.

Cualquier estado orgánico del trabajador anterior al infortunio no se toma en consideración como eximente de responsabilidad, el patrono debe conocer el estado de salud de todo su personal, previniendo en esa forma los infortunios, “la prevención de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo integran el conjunto de métodos y sistemas destinados a evitar los riesgos profesionales, principio y fin de la seguridad en el trabajo.”²⁵

Las políticas y acciones de la previsión social no solo se relacionan con los aspectos vinculados con el trabajo, como podría ser la prevención de riesgos laborales, puesto que comprenden aspectos mucho mas amplios, como la salud del trabajador y su

²⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 474.



familia, la atención hospitalaria, el acceso a la medicina, el acceso a la recreación, el establecimiento de pensiones por motivos de vejez, por muerte o invalidez, actividades propias del seguro social, también se incluye, la creación d programas de vivienda popular.

Consecuencias de los riesgos de trabajo: Los riesgos de trabajo tienen efectos negativos sobre los sujetos de la relación laboral, ya sea patrón o trabajador, por lo que las medidas de prevención de estos riesgos cumplen propósitos, sociales, económicos y jurídicos.

Sociales, cuando el fin es impedir o reducir la carga social que representa el trabajador incapacitado; económicos porque habrá mayor bienestar general, cuando hayan mas trabajadores útiles y en actividad, para producir y; jurídicas, porque de esta manera se afirman los derechos a la vida y a la integridad corporal.

Como consecuencia de los riesgos de trabajo se encuentran la incapacidad para el trabajo, la que puede ser total permanente o parcial permanente y la incapacidad temporal, otra de las consecuencias es la muerte, la que se entiende como una cesación total de las funciones vitales del cuerpo humano, es la consecuencia más grave de los riegos del trabajo.

4.3 Seguridad social

La palabra seguridad nos da la idea de estabilidad, de exención de peligro o daño, la misma es utilizada para señalar protección; la palabra social se utiliza para señalar todo lo concerniente a la sociedad.

4.3.1 Definición

Es un “régimen, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez), o bien que amparan a



determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo que garantizan la asistencia sanitaria.”²⁶

Krotoschin, da una definición de previsión social, a mi criterio realmente es una definición de seguridad social y dice: “Es el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo. Su forma principal es el seguro social. Aunque se vincula muchas veces con el trabajo prestado y, en consecuencia, con el derecho de trabajo. La previsión social no considera estrictamente al trabajo, sino que tiene otros propósitos. Piénsese, además de los seguros sociales, en los planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc.”²⁷ (sic.)

La OIT presenta la seguridad social como “la cobertura de los infortunios sociales de la población”²⁸, en 1984 formuló una definición generalmente aceptada, donde expone que “La seguridad social es la garantía de protección que toda sociedad organizada ofrece y proporciona a su miembros, mediante una serie de políticas económicas y sociales, que de otra manera derivarían en la desaparición o fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia medica y de ayuda a las familias con hijos.”²⁹ (sic.)

La previsión social incluye a la clase trabajadora y su familia, el campo de acción de la seguridad social es más amplio, por que abarca todas las personas y no solo a los trabajadores. En el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el primer párrafo, regula lo concerniente a seguridad social al establecer que “el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública en forma nacional, unitaria y obligatoria”. Cuando la seguridad social se extienda, entonces desaparecerá la previsión social, la que vuelvo a repetir es un derecho exclusivo de los trabajadores sujetos al régimen y dejará de ser ese derecho exclusivo.

²⁶ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 607.

²⁷ Krotoschin, Ernesto, **Instituciones de 1958**, Pág. 11.

²⁸ Cabanellas de Torres, **Ob. Cit.**, Pág. 361.

²⁹ Gehlert Mata, Carlos, **Seguridad social en Guatemala**. Publicación de la Asociación de Investigaciones y Estudios Sociales, Año 17, No. 8-2002.



4.3.2 Contenido de la seguridad social

En el Decreto 295 del Congreso de la República, por el cual se crea el régimen de seguridad social y el instituto encargado del mismo (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social), en el Artículo primero se establece como fin el beneficio del pueblo de Guatemala.

Es lamentable que por la amplitud del riesgo a cubrir, este objetivo nunca se logró y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se limitó a realizar la previsión social (trabajadores y sus familias), no lográndose el objetivo de llegar a prestar servicios a toda la población. Algunos doctrinarios afirman que este sistema esta en crisis y que tiende a desaparecer. En este apartado estudiaremos algunos programas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha implementando:

- Accidentes en General (de trabajo y comunes).
- Enfermedades en general (comunes y profesionales).
- Maternidad.
- Invalidez.
- Vejez.
- Sobrevivencia.

Accidentes en general: Accidente es todo “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas”³⁰. Es toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufre un trabajador, ya sea por una acción repentina o violenta de una causa exterior. Este programa cubre accidentes de trabajo o comunes de los trabajadores y se encuentra regulado en el Artículo primero del Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en el Reglamento sobre protección relativa a accidentes en general.

³⁰ **Diccionario de la lengua española.** Editorial Océano.



Enfermedad en general: En este programa se incluyen las enfermedades comunes y profesionales, entiéndase como enfermedad profesional el estado patológico del organismo humano, que sobrevienen por una causa repetida por largo tiempo. Enfermedad común es un estado patológico del organismo humano, que sobreviene genéticamente o bien por otras causas ajenas a la realización del trabajo. Este programa está regulado por un reglamento sobre protección relativa a enfermedad que sólo incluye a los trabajadores. Y, maternidad que incluye a trabajadoras y a las esposas de los trabajadores.

Maternidad: Entiéndase por maternidad el estado o calidad de madre, es la relación que une a la madre con el hijo. Este programa incluye tres fases: la prenatal, natal y postnatal.

Invalidez: Es inválido todo trabajador que se encuentre incapacitado, ya sea en forma física o mental y que esta sea permanente o temporal. Este programa incluye sólo al trabajador y se encuentra regulado en el Artículo quinto del Acuerdo 481 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en el Reglamento sobre la protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.

Vejez: Entiéndase por senectud como la ancianidad, el último periodo del hombre. Este programa en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social inicia a los 60 años de los hombres y mujeres y su excepción es cuando el trabajador se haya encontrado desempleado forzosamente por un periodo de doce meses consecutivos, por motivo de salud.

Sobrevivencia: Este programa no incluye al trabajador en sí, sino a su familia (cónyuge o conviviente e hijos menores de edad o hijos mayores de edad discapacitados), el prerrequisito es que el trabajador asegurado haya fallecido y que el mismo tuviese por lo menos 36 cuotas dentro de los seis años inmediatos a la muerte.



CAPÍTULO V

5. Análisis del Artículo 61 literal k del Código de Trabajo, sus repercusiones por su incumplimiento patronal y la función de la Inspección General de Trabajo.

5.1 Aspectos considerativos

La industria de la maquila surgió hace más de 30 años a partir de la globalización y de una iniciativa de los Estados Unidos impulsada a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID), la cual pretendía la diversificación de las exportaciones de los países centroamericanos hacia productos no tradicionales. Con ello, los norteamericanos pretendían hacer frente a la desaceleración económica enfrentada con motivo de la crisis del petróleo a finales de los años 70, que afectó a muchas de sus empresas.

Es por ello que la proliferación de las maquilas a los países tercermundistas se da en busca de la mano de obra barata y abundante; esto como estrategia iniciada por las corporaciones transnacionales para enfrentar la competencia internacional, reduciendo costos laborales.

Las maquilas han aprovechado las cuotas de exportación de los países centroamericanos en el marco de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, los bajos salarios de su fuerza laboral y los beneficios fiscales que ofrecen, esto con el propósito de entrar al mercado estadounidense. En la última década la industria maquiladora en los países centroamericanos se ha desarrollado tanto en número de empresas, así como en fuentes generadoras de empleos y exportaciones; es Guatemala a nivel centroamericano, el país que reporta el porcentaje más alto en cuanto a empleados y exportaciones.

Actualmente esta rama industrial que se ha caracterizado por la tensión entre los modelos de producción capitalista que utiliza, y la falta de respeto a los derechos humanos de los trabajadores; razón por la cual ha sido sometida frecuentemente al escrutinio público, lo que ha motivado enconados debates entre los empresarios y las organizaciones o personas que denuncian periódicamente los abusos que ahí se cometen.



Los aportes de las industrias maquiladora centroamericanas a la economía son importantes para mantener la balanza de pago, diversificar las exportaciones y para la generación de empleo, pero constituyen reducido aporte respecto a la integración con el resto de la economía y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; pues se trata de un empleo precario que no respeta la normativa laboral, sino que tiende a su flexibilización.

5.2 Análisis del Artículo 61 literal k del Código de Trabajo

En toda relación de trabajo contamos con dos partes (patrono y trabajador) para ambos existen obligaciones y derechos que deberán respetarse y exigirse durante el tiempo que tenga vigencia la relación de trabajo, estas obligaciones están divididas entre empleadores, trabajadores y Estado; para asegurar condiciones de seguridad en los centros de trabajo.

La mayoría de la legislación esta enfocada a establecer un conjunto de medidas que deben seguir empleadores y patronos para dar la seguridad, en nuestro sistema jurídico contamos con Acuerdos y Reglamentos relacionados con la materia, Tratados y Convenios ratificados y sobre todo un Código de Trabajo, el cual en su Artículo 61 constituye un conjunto de obligaciones generales que deberán ser respetadas por los empleadores y que a la vez se vuelven derechos de los trabajadores.

En el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo, señala como obligación patronal, mantener en los establecimientos comerciales e industriales un numero suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones que estos desempeñen; con anterioridad determinamos que esta obligación tiene referencia con la higiene y seguridad en el trabajo y por ende pertenece al campo de la previsión social, pues su finalidad es la defensa de la vida y salud de los trabajadores.

Esta obligación nace a raíz de la influencia que tuvieron las legislaciones laborales extranjeras en cuanto a nuestro Código de Trabajo, ya que estos cuerpos normativos



fueron creados a consecuencia de la Revolución Francesa, cuando en Europa como consecuencia de la Revolución Industrial, las fábricas abusaban de sus empleados haciéndolos trabajar largas horas de pie, hecho que demuestra la ciencia medica es fuente de diversos padecimientos, por lo que se hace necesario regularla como obligación para prevenir las enfermedades posteriores del trabajador.

Actualmente esta obligación, así como muchas más son omitidas por los patronos, en mayor número por la industria maquiladora que ha caído en la desapplicación de la legislación guatemalteca en materia de seguridad e higiene en el trabajo; los empresarios dueños de maquilas (en su mayoría extranjeros) no cumplen con la obligación de mantener un numero suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores, además de caer en un sin numero de violaciones a los derechos de los trabajadores.

Si asumimos que el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo es un derecho de los trabajadores contenidos en la legislación laboral, podemos afirmar que se da incumplimiento a la ley y por lo tanto no se respetan aspectos tan relevantes como el derecho a la higiene, salud y seguridad en el trabajo.

5.3 Función de la Inspección General de Trabajo

La inspección de las fábricas por parte de instituciones sociales empezó en Inglaterra a principios del siglo XIX, como respuesta a las protestas públicas por las condiciones laborales de las mujeres y los niños trabajadores. Posteriormente, en todos los lugares donde se difundió el sistema fabril los gobiernos adoptaron reglamentos contra las condiciones de insalubridad y de peligrosidad. Así, se unificó un código regulador de las fábricas en todos los países industrializados. Estos códigos establecían restricciones al trabajo infantil y limitaban las horas de trabajo, regulaban las condiciones sanitarias y la instalación de medidas de seguridad y reforzaban las reglas sobre seguridad, la vigilancia médica, la ventilación adecuada, la eliminación de la explotación en las fábricas y la puesta en práctica del salario mínimo. Una institución reguladora importante fue la



Asociación Internacional para la Inspección de las Fábricas, creada en 1886 en Canadá y 14 estados de Estados Unidos de Norte América.

La Organización Internacional del Trabajo, en cooperación primero con la Sociedad de Naciones y después con las Naciones Unidas, unificó los reglamentos sobre las condiciones en las fábricas de todo el mundo, aunque no se ha llegado a garantizar la aplicación de estas medidas.

En Guatemala la Inspección General de Trabajo es el ente encargado de vigilar por el cumplimiento de todas las normas laborales que tienen como destino proteger al trabajador y sobre todo cuidar la salud, la capacidad, la conservación de las energías; esta función la realiza a través del cuerpo de inspectores quienes deberán examinar las condiciones higiénicas y de seguridad social en la industria maquiladora (condiciones decentes de trabajo) y especialmente velar por que se acaten las disposiciones que tienen como fin la previsión de accidentes y enfermedades profesionales.

Con relación a la función de la Inspección General de Trabajo con respecto al Artículo 61 literal k del Código de Trabajo, es posible afirmar que en Guatemala no existen tal actividad de parte del ente encargado y que a pesar de la normativa laboral protectora establecida, esta no es aplicada, fiscalizada ni controlada por el Ministerio de Trabajo, configurándose la flexibilidad de hecho. Esta inoperancia en cuanto a la fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo tiene su origen en la deficiencia del Ministerio de Trabajo, además del desconocimiento del desconocimiento y difícil acceso a la justicia por parte de los trabajadores de Guatemala.

En respuesta a las denuncias de trabajadores de la industria maquiladora, en cuanto a la violación de sus derechos laborales el gobierno central acordó en 2003 la creación, conformación y funcionamiento de la Comisión de Trabajo Multinstitucional para las Relaciones Laborales en Guatemala, conformada por instituciones gubernamentales y de la sociedad civil. Su propósito proponer y ejecutar acciones en busca del cumplimiento de las obligaciones patronales de los dueños de las industrias maquiladoras.



En apoyo a la tarea de la Comisión, se creó la Unidad Especial de Inspectores de Trabajo para brindar atención y supervisión al cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en las maquilas. En el año 2004 se recibieron 2997 denuncias de trabajadores, mientras que en el 2005 se recibieron 1712 denuncias de trabajadores y 1678 en el año 2006. En las empresas reportadas con mayores denuncias, la Comisión realizó una investigación sobre las mismas, lo que ha permitido identificar aquellas empresas en que hay recurrencia a las violaciones. En este momento a dos maquiladoras se les sigue proceso de investigación de conformidad a lo establecido en ley.

El Proyecto “Promoción y Defensa de los Derechos Laborales de las adolescentes y Mujeres trabajadoras” 2001-2006 (auspiciado por UNICEF), ha desarrollado actividades de formación y capacitación sobre la aplicación de los derechos laborales y se han capacitado 240 inspectores, 1739 trabajadores y 428 empresarios. La Comisión con el apoyo del Centro de Atención Legal en Derechos Humanos (CALDH) y la Instancia de Resolución de Conflictos de la Maquila están impulsando la ratificación del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre salud y seguridad ocupacional y medio ambiente del trabajo; la regulación también establece facultades y potestades para que los inspectores de trabajo puedan ingresar libremente a los centros de trabajo, conforme también lo ha establecido el Convenio 81 de la OIT sobre inspección del trabajo (Art. 12).

5.4 Presentación de los resultados del trabajo de campo

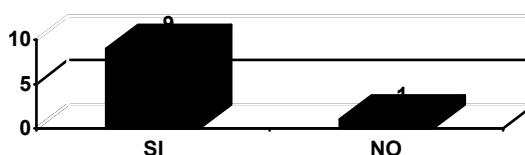
A continuación se hace la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado en la ciudad de Guatemala, en virtud de encuestas dirigidas tanto al sector empresarial como trabajadores de la industria maquilera, así como a la entidad administrativa encargada y profesionales expertos en la materia.

5.4.1 Patronos

Estadística de encuestas dirigidas a los empleadores del sector maquila situados en la zona 12 capitalina, en el mes de marzo y abril del presente año:

Pregunta número 1:

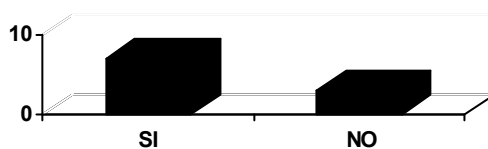
¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo es la institución encargada de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?



De la muestra obtenida, se establece que el 90% de patronos de fábricas encuestados, conoce la función de la Inspección General de Trabajo mientras que el 10 % lo desconoce, por lo tanto el sector empleador conoce de las leyes laborales y por ende que existe un ente fiscalizador facultado para hacer que se cumplan las leyes laborales guatemaltecas.

Pregunta número 2:

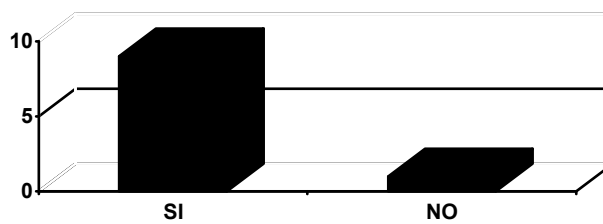
¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo tiene como función visitar y examinar las condiciones de higiene y seguridad de los lugares de trabajo?



El resultado de la muestra obtenida es que el 70% de los empleadores de fábricas encuestados, conocen que la Inspección General de Trabajo tiene dentro de sus funciones examinar las condiciones higiénicas y de seguridad laboral dentro de las fábricas.

Pregunta número 3:

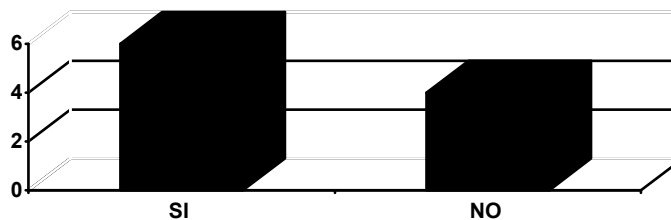
¿Conoce usted las obligaciones patronales que debe cumplir de acuerdo al Código de Trabajo?



El resultado de muestra obtenida es que el 90% de los empleadores de la industria maquiladora encuestados, conocen las obligaciones que les impone el Código de Trabajo.

Pregunta número 4:

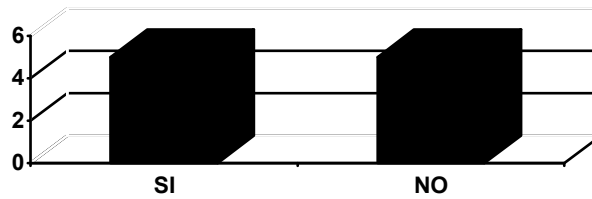
¿Sabe usted que el trabajador tiene derecho de un período de descanso diario de treinta minutos?



De los resultados de la muestra obtenida se establece que sólo el 60% de los patronos de fábricas conocen el derecho de los trabajadores de gozar de treinta minutos diarios de descanso.

Pregunta número 5:

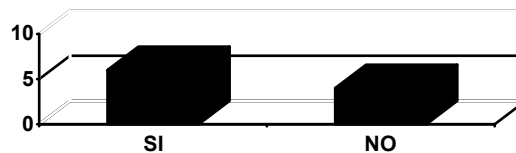
¿Conoce usted la obligación patronal de mantener un número suficiente de sillas en los establecimientos industriales destinados al descanso de los trabajadores?



Los resultados de la muestra obtenida se puede establecer que el 50% de los patronos de fábricas conocen la obligación patronal de mantener un número suficientes de sillas para el descanso de sus trabajadores.

Pregunta número 6:

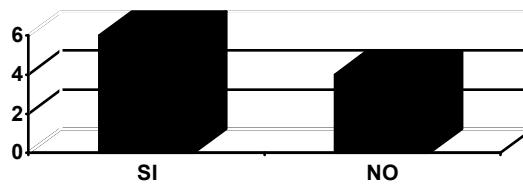
¿Considera usted que los inspectores realizan las explicaciones necesarias sobre las consecuencias legales que ocasiona el incumplimiento a una obligación patronal?



De los resultados obtenidos de las muestras determinan que sólo el 60% de los patronos de fábricas establecen que los inspectores de trabajo les explican sobre las consecuencias de no cumplir con una obligación patronal.

Pregunta número 7:

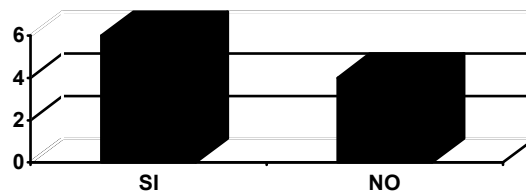
¿Concidera usted que los inspectores de trabajo cumplen su función de visitar los establecimientos de trabajo?



De acuerdo al resultado de la muestra se determina que el 60% de patronos de fábricas establecen que los inspectores de trabajo visitan irregularmente los establecimientos.

Pregunta número 8:

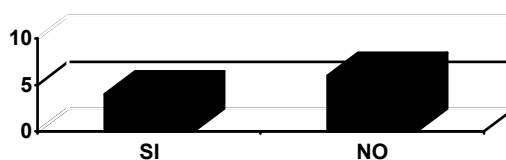
¿Considera usted que los inpsectores de trabajo examinan las condiciones de higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo?



El resultado de la muestra nos establece que el 60% del sector patronal de la industria maquilera establece que los inspectores de trabajo examinan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Pregunta número 9:

¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales es efectiva?



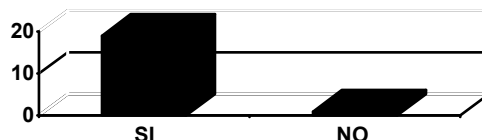
De la muestra obtenida, se establece que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo no es efectiva, resultado que se demuestra con el 60%.

5.4.2 Trabajadores

Estadísticas de encuestas dirigidas a empleados de fábricas ubicadas en la zona 12 de la ciudad capital, durante el mes de marzo y abril del presente año:

Pregunta número 1:

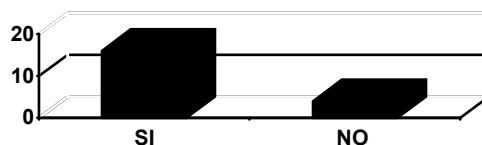
¿Sabe usted que la Inspección General de Trabajo es la institución encargada de velar porque trabajadores y patronos cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?



El resultado obtenido nos indica que los trabajadores en un 95% conocen que la Inspección General de Trabajo es el ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales vigentes en nuestro país.

Pregunta número 2:

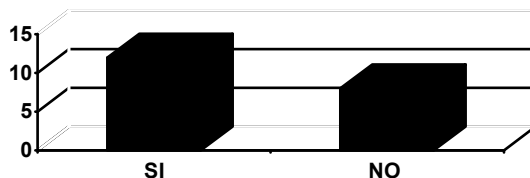
¿Sabe usted que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es visitar y examinar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo?



De la muestra obtenida se establece que el 80% de trabajadores conocen que la Inspección General de Trabajo debe examinar las condiciones concernientes a higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Pregunta número 3:

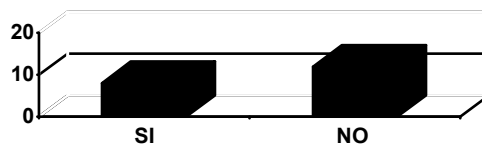
¿Sabe usted que la legislación guatemalteca determina condiciones concernientes a higiene y seguridad que el patrono debe cumplir?



El resultado de la encuesta establece que sólo el 60% de trabajadores del sector maquila conocen de esta obligación patronal.

Pregunta número 4:

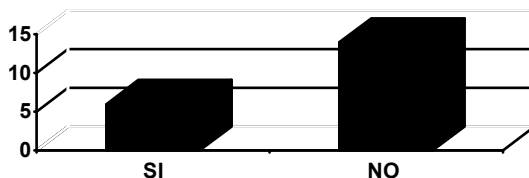
¿Sabe usted que como trabajador tiene derecho a gozar de un período de descanso diario de treinta minutos durante la jornada de trabajo?



El resultado de la encuesta muestra que sólo el 40% de los trabajadores conoce este derecho y la mayoría que es el 60% los desconoce.

Pregunta número 5:

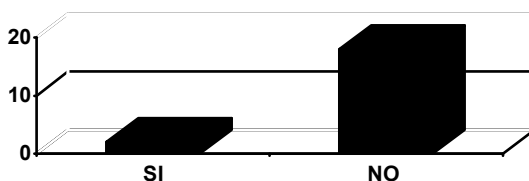
¿Sabe usted que el patrono debe mantener en las fábricas un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores?



De la muestra obtenida se establece que sólo el 30% de trabajadores conoce este derecho y el 70% lo desconoce.

Pregunta número 6:

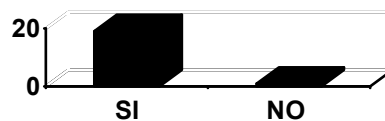
¿Cumple su patrono con la obligación de mantener un número suficiente de sillas para el descanso?



El resultado obtenido demuestra que el 90% de patronos de maquilas no cumplen con esta obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo, pues sólo el 10% de trabajadores contestaron afirmativamente.

Pregunta número 7:

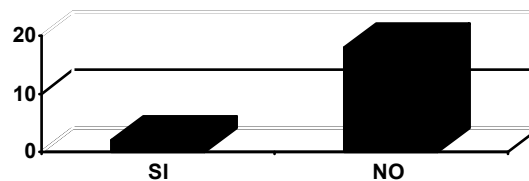
¿Sabe usted que de conformidad con la legislación laboral puede denunciar personalmente o por vía telefónica ante los inspectores de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones patronales?



El resultado obtenido demuestra que el 95% de trabajadores conocen el derecho que le asiste de denunciar ante la Inspección General de Trabajo el incumplimiento de una o varias obligaciones patronales.

Pregunta número 8:

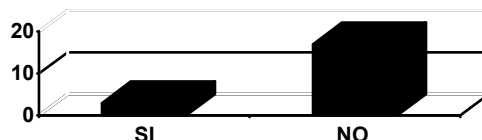
¿Tiene conocimiento usted de visitas de los inspectores de trabajo a la empresa en la que labora?



De la muestra obtenida se estableció que sólo el 10% conoce de estas visitas, y el 90% de empleados desconoce esta actividad dentro de su lugar de trabajo.

Pregunta número 9:

¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales es efectiva?

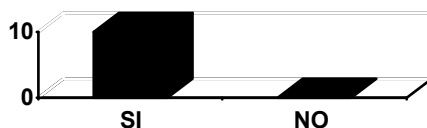


De la muestra obtenida se establece que el 85% de trabajadores del sector maquila opina que la función de la Inspección General de Trabajo no es efectiva, en cuanto a velar por el cumplimiento de las leyes laborales.

5.4.3 Inspectores de trabajo:

Pregunta número 1:

¿Considera que la función de la Inspección General de Trabajo, de velar porque se cumplan las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en las fábricas, se hace efectiva mediante visitas?

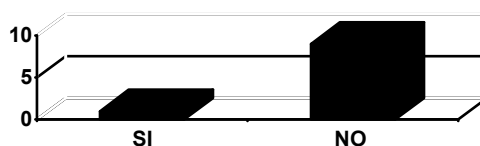


De la muestra obtenida se establece que el 100% de inspectores de trabajo manifiestan que la función de la Inspección General de Trabajo de examinar las

condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, si se hace efectiva mediante las visitas a fábricas.

Pregunta número 2:

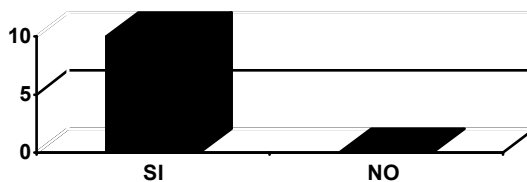
¿Considera usted que el trabajador colabora con denunciar cuando hay incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo?



De la muestra obtenida se establece que el 90% de trabajadores no colabora con los inspectores de trabajo con denunciar el incumplimiento de la obligación patronal de mantener un número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.

Pregunta número 3:

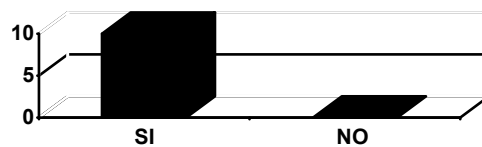
¿Realiza usted inspecciones de oficio para verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales en las fábricas?



De acuerdo al resultado obtenido el 100% de inspectores realiza inspecciones de oficio en las fábricas, con el fin de verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

Pregunta número 4:

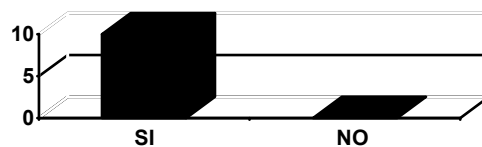
¿Al realizar la inspección en las fábricas, usted verifica que se cumplan las obligaciones patronales consernientes a higiene y seguridad en la empresa?



El resultado nos demuestra que el 100% de inspectores examina las condiciones de higiene y seguridad dentro de las fábricas.

Pregunta número 5:

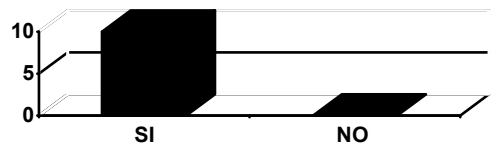
¿Al realizar usted una visita de inspección entra usted en contacto con los trabajadores y la empresa, para verificar el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad?



De acuerdo a la muestra se establece que el 100% de inspectores entra en contacto con el área de trabajo y por ende con los trabajadores, creando una comunicación con estos para verificar estado de las empresas.

Pregunta número 6:

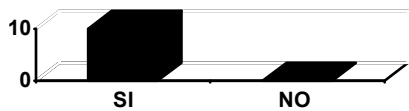
¿Considera usted que los recursos humanos y materiales concedidos a la Inspección General de Trabajo condiciona la función fiscalizadora sobre higiene y seguridad en el trabajo?



Del resultado obtenido se determina que el 100% de inspectores establece que si depende del número de cuerpo de inspectores y sobre todo del recurso material para que ellos hagan un buen trabajo.

Pregunta número 7:

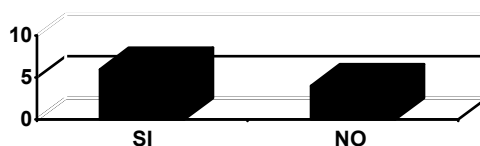
¿Considera usted que se aplican las leyes disciplinarias de la Inspección Genral de Trabajo a los inspectores, por incumplir su función de verificación de las obligaciones patronales?



De la muestra obtenida se establece que la aplicación de las leyes relativas a disciplina para los inspectores se cumple al 100%.

Pregunta número 8:

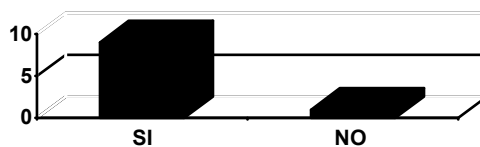
¿Considera usted que las leyes y reglamentos disciplinarios relativos a la Inspección General de Trabajo se encuentra actualizados para hacer efectiva su función de ente fiscalizador?



De la muestra obtenida el 60% de inspectores contestó de forma afirmativa mientras que el 40% en forma negativa.

Pregunta número 9:

¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, es efectiva?



De la muestra obtenida un 90% contestó afirmativamente mientras el 10% fue en forma negativa.





CONCLUSIONES

1. La inoperancia de la Inspección General de Trabajo, como ente fiscalizador, es la causa principal del incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo, que establece que cada establecimiento industrial deberá mantener un número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.
2. Guatemala cuenta con una legislación laboral que contempla derechos mínimos de protección a los trabajadores y obligaciones a los patronos; sin embargo, ésta en la mayoría de casos no se cumple por la deficiencia en el proceso de aplicación de justicia en el ámbito administrativo.
3. La Inspección General de Trabajo y su cuerpo de funcionarios no se dan abasto por la sobrecarga en sus funciones y compromisos adquiridos y por ende se hace muy difícil la detección del incumplimiento a las obligaciones patronales en las fábricas.
4. La industria maquiladora juega un importante papel en Guatemala, tanto en la economía, como creación de fuente de empleo; sin embargo, las características fundamentales de este tipo de industria, son las constantes violaciones a los derechos laborales e incumplimiento de las obligaciones patronales relacionadas con higiene y seguridad en el trabajo.



5. El desconocimiento de las leyes y reglamentos laborales, opresión y falta de experiencia organizativa de parte de los trabajadores, facilitan que los derechos laborales y las obligaciones patronales no sean cumplidas.

6. El incumplimiento a la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k, no llega a transformarse en denuncia por parte de los trabajadores, ya que éstos únicamente las realizan cuando existen situaciones de gravedad, ruptura e insostenibilidad de la relación laboral.

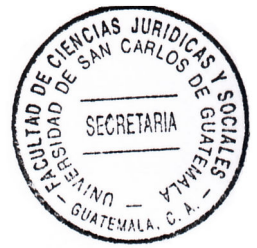


RECOMENDACIONES

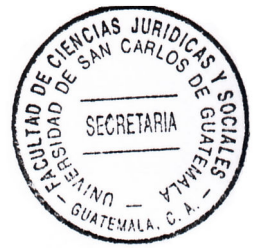
1. Se hace necesario que la Inspección General de Trabajo revise su sistema de organización interna, con el fin de mejorar las actividades y cumplir con las responsabilidades que le han sido asignadas por la ley.
2. Es necesario que la Inspección General de Trabajo modifique su reglamento, ya que éste data del 20 de diciembre de 1957, por lo que se hace inadecuado a las necesidades actuales.
3. La Inspección General de Trabajo debe tecnificar e incrementar el número de inspectores, con el fin de cumplir con la función de fiscalización, sobre todo en la industria maquiladora.
4. La Inspección General de Trabajo deberá realizar mejoras administrativas en función de frecuencia y planificación de visitas de verificación de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de las fábricas.
5. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice un programa, que consista en educar al trabajador sobre sus derechos y obligaciones en la relación laboral. Este programa deberá realizar conciencia a través de los medios de comunicación, organización de talleres y distribución de folletos con deberes y obligaciones básicas de los trabajadores.



6. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear un proceso de certificación de las instalaciones de industrias maquiladoras, previo al inicio de las actividades laborales, esto con el fin que se reúnan los requisitos de higiene y seguridad que regula la ley. Esta actividad deberá efectuarse conjuntamente con el Registro Mercantil creando un enlace de información sobre empresas nuevas.



ANEXOS





MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL SECTOR MAQUILA

Trabajo de Tesis: “Incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo y la función de la Inspección General de Trabajo”.

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 usted 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 es la institución encargada de velar porque trabajadores y patronos cumplan y respeten las leyes laborales vigentes?

SI _____

NO _____

2. ¿Sabe usted que una de las funciones de la Inspección General de Trabajo es visitar y examinar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo?

SI _____

NO _____

3. ¿Sabe usted que la legislación guatemalteca determina condiciones concernientes a higiene y seguridad que el patrono debe cumplir?



SI _____

NO _____

4. ¿Sabe usted que como trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de descanso diario de treinta minutos durante la jornada de trabajo?

SI _____

NO _____

5. ¿Sabe usted que el patrono debe mantener en las fábricas un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores?

SI _____

NO _____

6. ¿Cumple su patrono con la obligación de mantener un número suficiente de sillas para el descanso?

SI _____

NO _____

7. ¿Sabe usted que de conformidad con la legislación laboral puede denunciar personalmente o por vía telefónica ante los inspectores de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones patronales?

SI _____

NO _____

8. ¿Tiene conocimiento usted de visitas de los inspectores de trabajo a la empresa a la que labora?

SI _____

NO _____

9. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales es 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: “Incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo y la función de la Inspección General de Trabajo”.

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 usted proporcionará será confidencial y tiene como único objeto servir de fundamento para el trabajo de tesis para fines académicos.

Lugar y fecha: _____

1. Considera que la función de la Inspección General de Trabajo, de velar porque se cumplan las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en las fábricas, se hace efectiva mediante visitas?

SI _____

NO _____

2. ¿Considera usted que el trabajador colabora con denunciar cuando hay incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo?

SI _____

NO _____

3. Realiza usted inspecciones de oficio para verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales en las fábricas?

SI _____

NO _____



4. ¿Al realizar la inspección en las fábricas, usted verifica que se cumplan las obligaciones patronales concernientes a higiene y seguridad en la empresa?

SI _____

NO _____

5. ¿Al realizar usted una visita de inspección entra usted en contacto con los trabajadores y la empresa, para verificar el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad?

SI _____

NO _____

6. ¿Considera usted que los recursos humanos y materiales concedidos a la Inspección General de Trabajo condiciona la función fiscalizadora sobre higiene y seguridad en el trabajo?

SI _____

NO _____

7. Considera usted que se aplican las leyes disciplinarias de la Inspección General de Trabajo a los inspectores, por incumplir su función de verificación de las obligaciones patronales?

SI _____

NO _____

8. ¿Considera usted que las leyes y reglamentos disciplinarios relativos a la Inspección General de Trabajo se encuentra actualizada para hacer efectivo su función de ente fiscalizador?

SI _____

NO _____

9. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar por el cumplimiento de las leyes laborales, es 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 PATRONOS DEL SECTOR MAQUILA

Trabajo de Tesis: “Incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 literal k del Código de Trabajo y la función de la Inspección General de Trabajo”.

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 usted proporcionará será confidencial y tiene como único objeto servir de fundamento para el trabajo de tesis para fines académicos.

Lugar y fecha: _____

1. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales es efectiva?

SI _____

NO _____

2. Sabe usted que la Inspección General de Trabajo tiene como función visitar y examinar las condiciones de higiene y seguridad de los lugares de trabajo?

SI _____

NO _____

3. ¿Conoce usted las obligaciones patronales que debe cumplir de acuerdo al Código de Trabajo?

SI _____

NO _____



4. ¿Sabe usted que el trabajador tiene derecho de un periodo de descanso diario de treinta minutos?

SI _____

NO _____

5. ¿Conoce usted la obligación patronal de mantener un número suficiente de sillas en los establecimientos industriales destinados al descanso de los trabajadores?

SI _____

NO _____

6. ¿Considera usted que los inspectores realizan las explicaciones necesarias sobre las consecuencias legales que ocasiona el incumplimiento a una obligación patronal?

SI _____

NO _____

7. ¿Considera usted que los inspectores de trabajo cumplen su función de visitar los establecimientos de trabajo?

SI _____

NO _____

8. ¿Considera usted que los inspectores de trabajo examinan las condiciones de higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo?

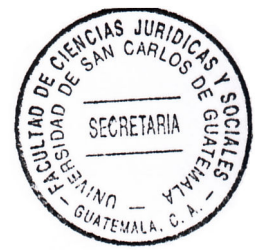
SI _____

NO _____

9. ¿Considera usted que la misión jurídica de la Inspección General de Trabajo, de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales es efectiva?

SI _____

NO _____



BIBLIOGRAFÍA

- BERNAL HERRER, Jesús. **Formación general de seguridad e higiene del trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1996.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 3ra. ed. Tomo III; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El derecho laboral en Iberoamérica.** México: Ed. Trillas, 1984.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 3ra. ed.; corregida y aumentada; Guatemala, Guatemala: Ed. Orión, 2005.
- DAVALOS, José. **Derecho de trabajo I.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 9na. ed., Tomo I; México: Ed. Porrúa, S.A., 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 9na. ed., Tomo II; México: Ed. Porrúa, S.A., 1968.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho.** 2da. ed., México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Especial, Guatemala: Ed. ODLP, 2004.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** 4ta. ed., Tomo I; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1955.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **El reglamento interior de trabajo.** Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1958.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** 23a. ed., actualizada, corregida y aumentada; Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1996.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.



Legislación:

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

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

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República, 1946.

Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de Maquila, Decreto número 29-89 del Congreso de la República, 1989.

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

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo del 20 de Diciembre de 1957,

Reglamento para la constitución de las garantías que se refiere a la ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila. Acuerdo Gubernativo número 943-90, 1990.

Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenios sobre la Inspección del Trabajo, 1947.

Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la higiene, 1964.