

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

**EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN
AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

ERICK VLADIMIR QUINTANA LINARES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008

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

**EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN
AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

ERICK VLADIMIR QUINTANA LINARES

Previo a conferírsele el grado académico de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2008

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López

VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez

VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja

VOCAL V: Br. Maco Vinício Villatoro López

SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

LIC. ISAIAS SAMUEL LOPEZ MIRANDA
ABOGADO Y NOTARIO
Avenida Reforma 8-95 zona 10,
Edificio Avenida, 1er nivel Oficina 5,
Guatemala, Guatemala.



Guatemala, 11 de septiembre del 2,006.

LICENCIADO:
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CIUDAD UNIVERSITARIA

SEÑOR COORDINADOR:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que he cumplido con el nombramiento que me fue otorgado para asesorar el trabajo de tesis del Bachiller **ERICK VLADIMIR QUINTANA LINARES**, el que se denomina: **"EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**, y para el efecto me permito emitir opinión favorable, indicando que el trabajo reúne todos los requisitos técnicos, académicos y profesionales de investigación.

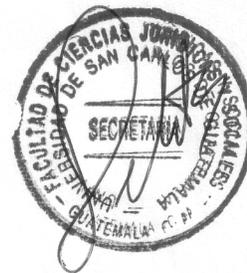
En el presente trabajo se analiza un tema que no pierde vigencia y permite tener una medición actual del mismo. Llenando así las expectativas de un trabajo de proyección social y que reúna los requisitos jurídicos por ser un tema de Derecho.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben de cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

Sin más que exponer, me suscribo como su más atento servidor.

LIC. SAMUEL ISAIAS LOPEZ MIRANDA
ASESOR
Colegiado 4,747

Lic. Isaias S. López Miranda
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **ERICK VLADIMIR QUINTANA LINARES**, Intitulado: **"EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**.

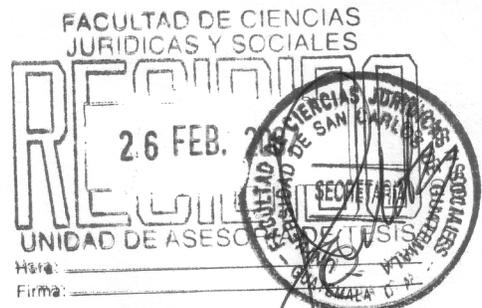
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LIC. DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL
ABOGADO Y NOTARIO
13 Calle "A" 10-22 "A" zona 1
Guatemala, Guatemala.



Guatemala, 26 de febrero del 2,007.

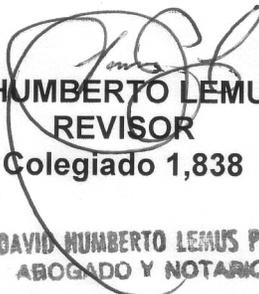
LICENCIADO:
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.

SEÑOR DECANO:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el debido respeto y con la finalidad de manifestarle que he revisado el trabajo de tesis presentado por el Bachiller **ERICK VLADIMIR QUINTANA LINARES**, el que se denomina: "**EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**", el trabajo en mención contiene las distintas posiciones doctrinarias de la realidad y Derecho Agrario en torno al aspecto laboral. Ejemplifica la situación real de la organización, funcionamiento y grado de efectividad de la rama del derecho objeto de investigación.

Finalmente quiero emitir opinión referente al trabajo, por cuanto que si cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir que su contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, así mismo la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, por lo tanto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Público de Tesis del autor y se le confiera, el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin más que exponer, me suscribo como su más atento servidor.


LIC. DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL
REVISOR
Colegiado 1,838

Lic. DAVID HUMBERTO LEMUS PIVARAL
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de abril del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ERICK VLADIMIR QUINTANA LINARES, Titulado "EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO" 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/sllh



DEDICATORIA

A:
Dios,

A:
Guatemala,

A:
la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala,

A mis padres:
Raúl y Elba,

A mi esposa:
Ely,

A mi hija:
María Eliza,

A:
Mis hermanos y sobrinos,

A mis tíos:
Rolando y Aída,

A la familia:
Franco Lima.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	1
1. Los Acuerdos de Paz.	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Primer Informe del Director de la Misión de las Naciones Unidas de Verificación de los Derechos Humanos.	4
CAPÍTULO II	7
2. El acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria en materia de trabajo	7
2.1 Acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria:	7
2.2 La mediación y la conciliación desde la perspectiva de los Acuerdos de Paz:.....	15
CAPÍTULO III	17
3. El derecho del trabajo: normativa nacional e internacional	17
3.1 Normas nacionales:.....	17
3.2 Normas internacionales	24
CAPÍTULO IV	41
4. Necesidad de la normativa en materia de trabajo sujeto a regímenes	41
4.1 Análisis legal:	41
CAPÍTULO V	61
5. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	61
5. 1. Antecedentes:.....	61
5. 2. Población:	61
5. 3. Muestras:	62
5. 4. Métodos:	62
5.5. Técnica para la tabulación y análisis de resultados:	62
CONCLUSIONES:	63
RECOMENDACIONES	65
ANEXO	67
BIBLIOGRAFÍA	73

INTRODUCCIÓN

Tal y como establecen los Acuerdos de Paz, dentro del Acuerdo Marco sobre aspectos socioeconómicos y Situación Agraria y su relación con el derecho laboral guatemalteco: El trabajo es la razón fundamental para el desarrollo integral de toda persona, el elemento esencial de la participación social en el desarrollo socioeconómico y de la eficiencia de la productividad económica, en el sentido en que la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social.

En cuanto al tema del trabajo, es necesario realizar un estudio jurídico y doctrinario de la efectividad en el cumplimiento de los Acuerdos de Paz, compromisos que fueron contraídos por el Gobierno de la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), específicamente en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria y su relación con el derecho laboral guatemalteco, especialmente en el compromiso establecido en el tema de la legislación laboral tutelar que indica: “Desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección”.

En relación al tema de la protección jurídica preferente para el caso de los trabajadores, se encuentra no sólo la intervención de la Inspección General de Trabajo para hacer efectivo este compromiso del gobierno, sino también la importancia de que el Estado de Guatemala implemente políticas que coadyuven a crear normas protectoras en el caso de los trabajadores de la ciudad y del campo.

Dentro del estudio también se pretende hacer un análisis de la legislación internacional, en torno a la protección del trabajador y su relación de éstos en el acuerdo firmado dentro de los Acuerdos de Paz.

La propuesta de solución después de la realización del trabajo de investigación, podría referirse al hecho de que tales normas y aspectos analizados no se encuentren claramente establecidos en la ley laboral, específicamente en el Código de Trabajo, por lo que amerita su inclusión.

Guatemala, no se ha interesado en tratar el tema de los grupos vulnerables en materia de trabajo, como sucede en el caso de los trabajadores de la ciudad como el campo, por lo que doblemente existe incumplimiento en el caso de que se diera la intervención de la Inspección General de Trabajo y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como del órgano legislativo en propiciar iniciativas de ley respecto de ello, después de esta breve definición la interrogante que surge es: ¿Tendrá efecto jurídico el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, dentro de su aplicación en beneficio del trabajador?

Éstos nos llevan a plantear la hipótesis siguiente: “Existe incumplimiento por parte del Estado de Guatemala, en los Acuerdos de Paz y el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a la protección jurídica referente que ameritan los trabajadores de la ciudad y del campo, como grupo de trabajo que requiere de protección, por ello, se hace necesario su adecuación jurídica legal”.

Los objetivos que se trazan en esta investigación, se describen inicialmente como objetivo general: Establecer un análisis jurídico y doctrinario de lo que indican los Acuerdos de Paz, específicamente el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, relativos al trabajo de los discapacitados como parte de los grupos vulnerables de protección, lo que indica el Convenio Internacional de Trabajo 159 de la Organización Internacional de Trabajo, respecto de ello, y por sus repercusiones, existe la necesidad de su inclusión en el Código de Trabajo.

Y los objetivos específicos son los siguientes: a) Efectuar un estudio del derecho de trabajo, antecedentes, concepto, características y principios fundamentales. b) Establecer cuáles son las normas internacionales de trabajo que protegen lo relativo a los trabajadores discapacitados, como parte de los grupos vulnerables de trabajo. c) Analizar lo que indican los Acuerdos de Paz, específicamente el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria en materia de trabajo. d) Analizar el grado de cumplimiento de los compromisos

del Gobierno en materia de trabajo, especialmente, en la promoción de legislación de protección titular en el caso de los trabajadores discapacitados. e) Entrevistar a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, referente al tema. f) Efectuar bases para una propuesta de reforma de la ubicación de las normas internacionales y lo contenido en los Acuerdos de Paz, en el Código de Trabajo, como parte del trabajo sujeto a regímenes especiales.

Esta tesis contiene en el primer capítulo, los antecedentes, características y contenido de los Acuerdos de Paz suscritos por el Gobierno de la República de Guatemala y la URNG, como solución al conflicto armado nacional. En el capítulo segundo se detalla específicamente el Acuerdo sobre Aspectos socioeconómicos y situación agraria en materia de trabajo y se hace un análisis legal y social-laboral. El tercer capítulo detalla las Normas Nacionales e Internacionales en materia de derecho del trabajo. En el cuarto capítulo se plantea la necesidad y análisis de la normativa en Materia de Trabajo sujeto a regímenes especiales. Y en el quinto capítulo se hace la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.

Se utilizaron en la investigación los métodos analítico, sintético y estadístico; los primeros dos en el desarrollo de la investigación, tomando lo que señala la legislación nacional e internacional en la materia y que tiene que ver con el problema, así como la realidad y actualidad; además, analizando y planteando la necesidad de su adecuación jurídica legal. Y el último para interpretar los resultados de la investigación y su presentación.

Y, por último, se aplicaron las técnicas bibliográficas, documentales, en cuanto a la recopilación del material para el desarrollo de la investigación, utilizando todos los recursos a mano. Técnicas estadísticas, para la interpretación de los resultados, y la técnica jurídica para la interpretación de la legislación.

CAPÍTULO I

1. *Los Acuerdos de Paz.*

1.1. Antecedentes

El 29 de diciembre de 1996 el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) firmaron el Acuerdo de Paz firme y duradera, con el que se puso fin al conflicto interno que por más de tres décadas asoló Guatemala. La firma de ese trascendente acuerdo puso también fin al largo proceso de negociación, iniciado en 1987, y marcó el inicio del camino que el conjunto de la sociedad guatemalteca está transitando en la construcción del modelo del país democrático, inclusivo y participativo plasmado en el conjunto de los acuerdos de paz. La agenda de paz, contenida en los acuerdos firmados hace casi cuatro años, sigue siendo una oportunidad histórica para el país. Ellos pusieron en el centro de la agenda del Estado temas que habían sido postergados, muchos de ellos causa del conflicto, cuya actual discusión decidirá el futuro del país por las próximas décadas. El proceso de paz ha abierto una nueva época en la historia del país, marcada por los esfuerzos que son necesarios para convertir la paz en un proyecto nacional.

El 7 de agosto de 1987, en Esquipulas, Guatemala, los presidentes centroamericanos firmaron la declaración de Esquipulas II, titulada “Procedimientos para establecer la paz firme y duradera en Centroamérica”. Los

compromisos asumidos en dicho documento, gestados a la luz de varias iniciativas del Grupo de Contadora, iniciaron el camino sin retorno hacia una paz firme y duradera y hacia la configuración de una región de paz, libertad, democracia y desarrollo.

En una acción derivada de los compromisos asumidos en la Declaración de Esquipulas II, el 11 de septiembre de 1987, la presidencia de la República expidió el Acuerdo para la creación de la Comisión Nacional de Reconciliación, con las funciones de constatar la vigencia real del proceso de reconciliación nacional y el respeto irrestricto de todos los derechos civiles y políticos. Los acercamientos de la Comisión Nacional de Reconciliación con representantes de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) culminaron con la firma, el 29 de marzo de 1990 del Acuerdo básico para la búsqueda de la paz por medios políticos, conocido como Acuerdo de Oslo. Desde entonces, con la participación de un observador de las Naciones Unidas y el apoyo de la comunidad internacional, se celebraron reuniones con diversos sectores de la sociedad guatemalteca en un ejercicio de diálogo y concertación que no habían tenido lugar antes en el país.

El 29 de marzo de 1994 se firmó el Acuerdo global sobre derechos humanos y las partes signatarias solicitaron al Secretario General de las Naciones Unidas que organizará una misión de verificación de derechos humanos y del cumplimiento de los compromisos asumidos en el Acuerdo global, La Misión de verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA), se instaló en el

país el 21 de noviembre del mismo año. El mandato conferido a MINUGUA se ampliaría después a los demás acuerdos suscritos:

Acuerdo para el reasentamiento de las poblaciones desarraigadas por el conflicto armado; Acuerdo sobre el establecimiento de la Comisión para el esclarecimiento histórico de las violaciones a los derechos humanos y los hechos de violencia que han causado sufrimientos a la población guatemalteca; Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del Ejército en una sociedad democrática; Acuerdo sobre el definitivo cese al fuego; Acuerdo sobre reformas constitucionales y régimen electoral; Acuerdo sobre bases para la incorporación de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca a la legalidad; y el Acuerdo sobre el cronograma par la implementación, cumplimiento y verificación de los acuerdos de paz.

El compendio general sobre el proceso de paz de Guatemala recoge la memoria documental de las diversas etapas de la negociación, las declaraciones emitidas y los acuerdos suscritos. Incluye los informes del Secretario General sobre el estado de cumplimiento de los compromisos adquiridos, la situación de los derechos humanos y otros documentos emanados de las diversas instancias que conforman el andamiaje del proceso de paz. También se ha reunido la legislación derivada de la aplicación de los acuerdos.

1.2. Primer Informe del Director de la Misión de las Naciones Unidas de Verificación de los Derechos Humanos.

Dentro del presente informe, se consideraron los siguientes aspectos:

- a. La Misión de las Naciones Unidas de Verificación de Derechos Humanos en Guatemala (MINUGUA) se estableció en el marco del proceso actual de negociación entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) que se lleva adelante bajo los auspicios del Secretario General. El 29 de marzo de 1994, tras haberse reanudado el proceso de negociación suspendido ya en mayo de 1993, las partes firmaron el Acuerdo Global sobre derechos humanos, en el que solicitaron al Secretario General que organizara una misión de verificación de la situación de los derechos humanos y el cumplimiento de los compromisos del Acuerdo.

- b. En el Acuerdo Global sobre los derechos humanos, las partes pidieron que la Misión de las Naciones Unidas, al verificar la situación de los derechos humanos, recibiera, calificara y diera seguimiento a las denuncias sobre eventuales violaciones a los derechos humanos; comprobaran que los organismos nacionales competentes efectuaran las investigaciones que fueran necesarias de manera autónoma, eficaz y de acuerdo con las normas guatemaltecas e internacionales de derechos humanos, y se pronunciara sobre la existencia o inexistencia de una violación determinada.

- c. Las partes pidieron, además que la misión quedara facultada para asentarse y desplazarse libremente por toda Guatemala, entrevistarse libre y privadamente con cualquier persona o grupo de personas, realizar visitas libremente y sin previo aviso, cuando lo estimara necesario para el cumplimiento de sus funciones, a las dependencias del Estado a los campamentos de la URNG, y para recoger información que fuera pertinente para el cumplimiento de su mandato. El Acuerdo facultó también a la misión para que cooperara con las instituciones y entidades nacionales a los fines de la efectiva protección y promoción de los derechos humanos. Propiciar programas de cooperación técnica y realizara actividades de fortalecimiento institucional; ofreciera su apoyo al Organismo Judicial y sus organismos auxiliares, al Ministerio Público.

CAPÍTULO II

2. *El acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria en materia de trabajo*

2.1 Acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria:

Como se anotó anteriormente, este acuerdo de Paz, se suscribe entre el gobierno de Guatemala y la Unidad Revolución Nacional Guatemalteca, en la ciudad de México, el 6 de Mayo de 1996, en el cual el gobierno de Guatemala, se compromete a promover una serie de medidas tendientes al logro del desarrollo social, encausando el papel rector del Estado y para ello se describe textualmente lo siguiente: “IV MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y POLÍTICA FISCAL. MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: 43. La administración pública debe convertirse en un instrumento eficiente al servicio de las políticas de desarrollo. Para ello, el gobierno se compromete a: Descentralización y desconcentración. 44. Profundizar la descentralización y desconcentración de las facultades, responsabilidades y recursos concentrados en el gobierno central con el objeto de modernizar y hacer efectiva y ágil la administración pública. La descentralización debe asegurar la transferencia del poder de decisión y recursos adecuados a los niveles apropiados (local, municipal, departamental y regional) para atender en forma eficiente las demandas del desarrollo socioeconómico y fomentar una estrecha interacción entre los órganos estatales y la población, lo que implica: a) promover una reforma de la Ley del Organismo Ejecutivo y de la Ley del Gobierno y administración de los

departamentos de la república, y, en particular, del Decreto 586 de 1956, a fin de permitir la simplificación, descentralización de los sistemas de apoyo incluyendo el Sistema de Compras y Contrataciones del sistema de recursos humanos, el Sistema de Información y Estadística y el sistema de administración financiera c) La fiscalización Nacional. 45. Reformar, fortalecer y modernizar la Contraloría General de Cuentas. La Profesionalización y Dignificación de los servidores públicos. El Estado debe contar con un personal calificado que permita el manejo honesto y eficiente de los recursos públicos. Para ello, es necesario establecer la carrera del servicio civil. Tomar las medidas legales y administrativas para asegurar el efectivo cumplimiento de la Ley de probidad y responsabilidad. Promover la sanción penal por actos de corrupción y mal manejo de recursos públicos”.

La descentralización o desconcentración de la administración pública, es un problema que es innegable y que amerita atención, tomando en consideración la situación que se vive en la sociedad guatemalteca. La mayor parte de la población se concentra en el área urbana. Del total de la población, el 60% por ciento aproximadamente lo constituye la población indígena, que se encuentra al margen del desarrollo, si se considera los deficientes índices de productividad agrícola, de analfabetismo, de desempleo, subempleo, etc. Y todo ello, se debe en parte, a la centralización del poder, que también ha originado la migración del campo a la ciudad, aunado a este fenómeno el conflicto armado que provocó el desplazamiento de la población que habitaba el área rural a lugares de resguardo, como sucedió en la ciudad capital y en lugares fronterizos como en la Ciudad de

México. La necesidad de servicios públicos en el área rural es latente y principalmente los servicios de educación, salud, seguridad social, trabajo, con el objeto que haya progreso y se hagan efectivos dentro de su contexto global lo contenido en los Acuerdos de Paz.

Se han dado pasos sustanciales en lo que se establece como parte de los compromisos del gobierno, pues a través del Decreto 116-96 del Congreso de la República, se promovió la reforma a la Ley del Organismo Ejecutivo, la cual suprimió automáticamente la Ley de Gobernación y Administración de los departamentos de la república de Guatemala y en particular, del Decreto 586 de 1956, que a la par del fortalecimiento material y formal que puede dársele al sistema de consejos de desarrollo urbano y rural, podría pensarse en que se legaría, en coordinación con otras medidas gubernamentales, la descentralización y desconcentración de la administración pública.

Además, se efectuaron reformas a la Ley de compras y contrataciones del Estado, que actualmente se denomina Ley de contrataciones del Estado, pero que en la práctica dichas reformas se han prestado a serias críticas de la población organizada, pues le permitió al gobierno, de una manera fácil la venta de activos de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones (GUATEL), de Ferrocarriles de Guatemala (FEGUA), de la Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. (EEGSA) etcétera.

Referente a la necesidad de crear un sistema de administración financiera, se convino hacer notar que mediante la creación del Decreto 1-98 del Congreso de la República, se promulgó la Ley de Superintendencia de Administración Tributaria, que suprimió automáticamente la Dirección General de Rentas Internas, así como la Dirección General de Aduanas y que pretende una mejor fiscalización y control en cuanto a la captación y administración de los tributos.

En relación con la necesidad de fortalecer y modernizar a la Contraloría General de Cuentas, tal como lo establecen los Acuerdos de Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria y el de fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática. El Congreso de la República mediante decreto 31-2002, pretende constituirse dicha institución en un verdadero ente autónomo fiscalizador de las actividades de los servidores públicos para el buen manejo de los recursos del Estado. Así también dentro de la creación de una nueva ley del servicio civil, se pretende establecer la carrera del servicio civil, con procedimientos de ascensos, y que a través de la creación de la nueva ley de responsabilidad, que derogó a la Ley de probidad y responsabilidad, se establecen sanciones severas a los servidores públicos que incurran en actos de corrupción y mal manejo de los recursos del Estado, aunado a ello, lo contenido en cuerpos penales y procesales penales, que se aplica una doble sanción a quien infrinja las normas, por las circunstancias de ser servidor público, así como que se encuentre exento de la aplicación de procedimiento desjudicializadores, por las características del puesto que ejerce.

Dentro del contenido del acuerdo sobre el fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática, se encuentra también las funciones del organismo ejecutivo entre las cuales se concretiza la profesionalización del servidor público, garantizando como lo establece el Artículo 136 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de cualquier guatemalteco a optar a cargo público y para ello se compromete el gobierno en modernizar la administración pública, haciendo públicos los mecanismos de selección y clasificación del personal de todas las dependencias del organismo ejecutivo y revisando su integración de manera que los empleados y funcionarios públicos, llenen los criterios de honradez y capacidad, estableciendo para ello, también procedimientos de destitución basándose en la Ley del servicio civil, que como se ha dicho establece la carrera del servicio civil.

En materia de trabajo el acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, establece que el trabajo es fundamental para el desarrollo humano y el bienestar de la familia, pero para dar una idea más amplia de lo que establece dicho acuerdo se transcribe lo siguiente. “El Trabajo: 26. El trabajo es fundamental para el desarrollo integral de la persona, el bienestar de la familia y el desarrollo socioeconómico del país. Las relaciones laborales son un elemento esencial de la participación social en el desarrollo socioeconómico y de la eficiencia económica”.

En este sentido, la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social. Para llevar a cabo dicha política, el gobierno se comprometió a lo siguiente:

- A una política económica:

Mediante una política económica orientada a incrementar la utilización de mano de obra, crear las condiciones que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación, reduciendo fundamentalmente el subempleo estructural y permitiendo elevar progresivamente el ingreso real de los trabajadores.

Propiciar medidas concertadas con los distintos sectores sociales, tendientes a incrementar la inversión y la productividad, en el marco de una estrategia general de crecimiento con estabilidad y equidad social.

- A una legislación laboral tutelar:

Para dicho efecto se comprometió el gobierno a promover los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referencias al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse.

Desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, trabajadores agrícolas, emigrantes y temporales, trabajadores de casa particular, de menores de edad,

ancianos, discapacitados y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulneración y desprotección.

- A capacitaciones laborales:

El gobierno quedó comprometido a instaurar un proceso permanente y moderno de capacitación y formación profesional, que garantice la formación a todo nivel y el correspondiente incremento de la productividad, a través de un proyecto de ley que norme la formación profesional a nivel nacional.

Promover que los programas de capacitación y formación profesional a nivel nacional atiendan a por lo menos 200,000 trabajadores, con énfasis en quienes se incorporen a la actividad económica y en quienes requieren de adiestramiento especial para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado laboral.

- A fortalecer y modernizar el Ministerio de Trabajo:

El Gobierno quedó obligado a fortalecer y modernizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, garantizando su papel rector en las políticas gubernamentales relacionadas con el sector del trabajo y su eficaz desempeño en la promoción del empleo y de la concertación laboral. Para el efecto le corresponde:

- Promover la reorientación de las relaciones laborales en las empresas, impulsando la cooperación y la concertación de trabajadores – empleadores, que procuren el desarrollo de la empresa para beneficio común, inclusive la posible participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas empleadoras de los mismos.

- Agilizar los procedimientos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones laborales. Para el caso de trabajadores agrícolas aun sujetos a contratación mediante contratistas, se propondrán reformas tendientes al reconocimiento jurídico, ágil y flexible de formas asociativas que permiten negociar dicha contratación, y promover una cultura de la negociación, y en particular, la capacitación de los interlocutores para dirimir disputar y concertar acciones en beneficio de las partes involucradas.

- En materia de trabajo, como se ha dicho, es fundamental para el logro del desarrollo social tomarse en consideración la participación de la sociedad, como bien lo establece el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una sociedad Democrática, cuando dice: “El fortalecimiento del poder civil pasa por el fortalecimiento de la participación social, aumentando las oportunidades y la capacidad de participación de la ciudadanía. En particular, la participación social a nivel de las comunidades contribuye al respeto del pluralismo ideológico y la no discriminación social, que facilita una participación amplia. Organizada y concertada de los ciudadanos en la toma de decisiones, y que ellos asuman sus responsabilidades y compromisos en la búsqueda de la justicia social y de la democracia”. Incluye también que para fortalecer esa participación el gobierno reitere su compromiso de descentralización de la Administración Pública a través del fortalecimiento de los gobiernos municipales y asegurar el efectivo cumplimiento del sistema de consejos de desarrollo urbano y rural. Así también, en congruencia con el Acuerdo sobre el fortalecimiento del Poder Civil y Función

del Ejército en una Sociedad Democrática, así como en el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, fortalecer la participación social a través de las diversas formas de información y educación relativas a la defensa de los derechos humanos, la renovación de la cultura política y la solución pacífica de los conflictos.

2.2 La mediación y la conciliación desde la perspectiva de los Acuerdos de Paz:

Como ya se ha mencionado dentro del anterior análisis, el espíritu de los Acuerdos de Paz, enfatizar la necesidad de resolver los conflictos por medios no violentos y establece los siguientes:

- La concertación, negociación a través de la participación social, como bien se establece en el acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas, acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria y el acuerdo sobre el fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática.
- En materia de trabajo, el gobierno se compromete a emprender una política laboral que conlleve la política laboral, que conlleve la política económica, la promoción de la legislación laboral tutelar, en el sentido de fortalecerla, dentro de un ambiente de equidad y justicia social, especialmente de atención al sector de trabajadores a quienes se le considera la parte débil económicamente hablando de la relación laboral, y en especial en materia de

la administración pública, la relación laboral entre los servidores públicos y el Estado en calidad de patrono.

- Modernizar el funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de Trabajo, con el objeto de prestar una adecuada atención, así como eficiente al sector trabajador, principalmente en velar para el efectivo cumplimiento de las normas de trabajo existentes, agilizar, dentro del derecho colectivo del trabajo, los procedimientos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones laborales.

- Buscar los mecanismos que tiendan a promover una cultura de negociación y en particular, la capacitación de interlocutores, para dirimir disputas y concertar acciones en beneficio de las partes involucradas. Dentro de la cultura de la negociación, debe auxiliarse del contenido en las leyes internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la negociación colectiva, así como lo contenido en leyes nacionales, tal es el caso del Código del Trabajo y la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de Trabajadores del Estado, enfocado a:
 - Negociación;
 - Arreglo directo;
 - Conciliación y mediación; y
 - Arbitraje

CAPÍTULO III

3. *El derecho del trabajo: normativa nacional e internacional*

3.1 Normas nacionales:

Dicho cuerpo normativo en su sentido en su título noveno Capítulo primero crea la Institución de Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El título noveno del Código de Trabajo dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la inspección General de Trabajo iniciando con su función principal que es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social, así lo establece el Artículo número 278 al indicar que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios, colectivos y reglamento que norme las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.” Por la importancia que tiene la Inspección General de trabajo en la solución de los conflictos de carácter laboral, este mismo Artículo da el carácter de título ejecutivo a los arreglos directos de carácter de título ejecutivo a los arreglos directos o convenios que se suscriban ante un Inspector de trabajo, es decir que estos arreglos puedan ser exigidos por la vía ejecutiva que se encuentra regulada en el mismo Código de Trabajo, siendo requisito indispensable que estos convenios sean aprobados por el Inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo.

Esta misma norma, en atención a la características del derecho laboral formaliza, y regula que en los asuntos que se tramite ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hiciera asesorar únicamente de los abogado y los dirigentes sindicales podrá actuar como tales; en cuanto a estos últimos, solo podrá asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que deben acreditar debidamente ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asunto cuya cuantía sea de trescientos quetzales.

El Artículo 279 de este cuerpo normativo da a la inspección General de trabajo el carácter de accesoria técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de dicho Ministerio, asimismo las consultas que formulen los patronos, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de trabajo y de prevención social.

No obstante las normas ordinarias citadas supra, la misma importante para la presente investigación es la contenida en el Artículo número 2080 del Código de Trabajo que regula que: “La inspección de trabajo debe ser contenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios

caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

Además, dentro de su función de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligado a promover o realizar la sustancia y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de la sanción correspondiente a las infracciones.

Se dijo que esta norma es la que más interesa al presente trabajo, toda vez que, acá está el fundamento jurídico para que la Inspección General de Trabajo participe activamente en todo los juicios de carácter jurídico, ya sea individual o colectivos, en los cuales se reclame el pago de las prestaciones laborales procedentes al finalizar una relación laboral o cuando se trate de proteger la maternidad de las mujeres trabajadoras. Esta norma tiene como espíritu primordial la protección preferentemente que debe existir hacia el trabajador ya que por la desventaja económica que existe entre éste y el patrono, estamos ante la disyuntiva de que el trabajador participe en un juicio sin la asesoría jurídica necesariamente solvente para contratar los servicios de un asesor jurídico en juicio, e allí la importancia de que Inspección General de trabajo, en cumplimiento a esta norma, participe activamente en este tipo de procesos judiciales.

Es importante mencionar que esta norma fue reformada por medio del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, cuya principal modificación radica en que se le otorgó a la Inspección General de Trabajo la facultad para imponer sanciones a los infractores de las normas laborales, es decir que mediante esta modificación se introdujo al Código de Trabajo fuerza coercitiva para hacer cumplir las disposiciones laborales.

Es importante citar en este apartado el Artículo número 281 del Código de Trabajo, ya que en el mismo están reguladas las funciones específicas de los inspectores de trabajo, deben fundar sus actuaciones básicas en esta norma, que además contiene la responsabilidades en que incurre en caso de incumplimiento de labores. Cabe mencionar que el inciso m) de este Artículo fue adicionado mediante reforma introducida por el Decreto número 18-2001, con el fin de que los inspectores que ejercen función de conciliadores puedan citar a los empleadores o trabajadores a sus respectivas despachos, teniendo estos últimos la obligación de comparecer ya que de lo contrario incurren en falta laboral, sancionable de conformidad con la ley. El contenido del Artículo referido es el siguiente. **“Artículo 281.** Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad son autoridades que tienen obligaciones y facultades que se expresen a continuación:

- a) Puede visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecutara en ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.

- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o circunstancia de pago siempre que se refiere a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisar autorizar de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- c) Siempre que encuentren residencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en caos especiales en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- e) Debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presente entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrá

interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones.

- f) Pueden tomar o sacar nuestras substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión Social.
- g) Debe existir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.
- h) Deben colaborar en todo momento las autoridades de trabajo.
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en caso urgente y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- k) Siempre que divulgue los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asisten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los

sindicados; que se extralimite en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma viole gravemente los deberes de su cargo, debe ser destituido de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que le correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

- l) Siempre que comprueben violencia a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta 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 el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la disposición de la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de trabajo.

- m) Para el cumplimiento de sus funciones, los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleados y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La

inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

3.2 Normas internacionales

Guatemala en su voluntad de estado miembros de la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, ratificó con fecha 6 de junio del año 1947 la Constitución de la indicada organización, ante tal situación acredita su representación tripartita ante la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones que la conferencia adopta, en su calidad de normas internacionales del trabajo, toman el carácter de convenios, recomendaciones o resoluciones.

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y a los empleadores, y a sus respectivas organizaciones gremiales, en la materia que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los Convenios, al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo número 102 inciso 1) regula que “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores

protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dicho convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la Republica de Guatemala”.

En lo que respecta al tema que ocupa la presente investigación, el estado de Guatemala ratificó con fecha 28 de enero de 1952 el Convenio Internacional de Trabajo número 81 que se refiere a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio, así mismo con fecha 20 de mayo de 1994 ratificó el convenio internacional de trabajo numero 129 que se refiere a la inspección de trabajo en la agricultura, siendo estos los instrumentos internacionales que regulan la institución de la Inspección General de Trabajo.

3.2.1. Convenio Numero 81 de la OIT, “Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio.”

Conviene hacer referencia en este apartado a las principales normas contenidas en este instrumento internacional, las cuales sirven de fundamento a la Inspección general de trabajo para el ejercicio de sus funciones.

El Artículo 1 de este Convenio regula que “Todo Miembro de la Organización Internacional el Trabajo para el que este en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”. Es decir que con la ratificación de este instrumento, el Estado de Guatemala se comprometió a construir una institución

que se hiciera cargo de la vigilancia de las normas laborales en las industrias y comercio, para ese efecto creo la Inspección General de Trabajo como una independencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual se ampliaron sus atribuciones con el fin de vigilar este aspecto en otras actividades económicas y así aprovechar de una mejor manera este órgano administrativo.

El Artículo 3 de este convenio establece que: “El sistema de inspección estará encargado de a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, a la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; b) Facilitar información técnica y asesoría a los empleados y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. Ninguna otra función que se encomienda a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, de manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores”. La normativa contenida en este Artículo establece la competencia de la Inspección General de Trabajo, es decir que al tenor de su contenido se puede notar que las funciones de esta Institución deben ir encaminadas a proteger

en forma preferencial a los trabajadores a través de la verificación del cumplimiento de las garantías mínimas de la legislación laboral. Sin embargo, establece que a los Inspectores de trabajo se les puede asignar otro tipo de actividad, pero cuidado que no se entorpezca su función principal que es la de velar por el pleno cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo.

Es importante citar el contenido del primer párrafo del Artículo 4°. Del convenio que nos ocupa, el cual dice que: “siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro de la Inspección del Trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central”, siendo éste el fundamento por el cual en nuestro país la Inspección General de trabajo forma parte de la Administración Pública ya que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual forma parte del Organismo Ejecutivo, siendo esta la autoridad central bajo la cual lo Inspectores de trabajo realizan su función.

El Artículo 6 de esta normativa regula: “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garantice la estabilidad en su empleo y los independice de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.”. El estado de Guatemala se comprometió mediante la ratificación de este convenio a garantizar la estabilidad laboral de los Inspectores de trabajo, esto con el fin de hacer independiente su trabajo en beneficio de los trabajadores en general ya que su desempeño se enmarca en lo establecido en la Ley.

El cuerpo normativo que nos ocupa, también establece una serie de enunciados tendientes a normar la contratación, retribución y restitución de gastos en que incurran los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de su función, asimismo se establece la obligación del Estado a proporcionar los medios adecuados para su trabajo y los mecanismos necesarios para la obtención de apoyo técnico y logística en su desempeño. Tales disposiciones las encontramos en los Artículos números 7 al 11 del Convenio Internacional de trabajo analizado.

Los Artículos 12, 13, y 14 de este cuerpo legal dejan anotados las funciones primordiales de los Inspectores de trabajo, siendo importante citarlos literalmente por la naturaleza de su contenido:

“Artículo 12: 1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección.
- b) Para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección, y
- c) Para proceder a cualquier prueba, investigación que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:

1. Para interrogar, solo o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
2. Para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractor de los mismos;
3. Para requerir la colocación de los avisos que exija las disposiciones legales.
4. Para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

“Artículo 13: 1. Los inspectores de trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. a fin de permitir la adaptación de las medidas necesarias, los inspectores de trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o

administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

- Las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
- La adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

“Artículo 14: Deberá notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los acciones de trabajo y los casos de enfermedad profesional”.

- a) Se prohibirá que los inspectores de trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia.
- b) Los inspectores de trabajo estarán obligados, bajo pena de sufrir sanción o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) Los inspectores de trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán

al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Es de mencionar que las normas precitadas se aplican a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio, tal y como esta especificado en el nombre que se le ha dado a este convenio y así quedó anotado en el cuerpo del mismo.

1.2.2 Convenio Número 129 de la OIT, Inspección de Trabajo en la agricultura.

Ratificado con fecha 20 de mayo del año 1994, este convenio vino a complementar el fundamento legal internacional de la Inspección General de Trabajo, y tal y como se mencionó anteriormente al ser ratificado por Guatemala, su contenido y disposiciones se transformaron en garantías mínimas de la legislación laboral.

Dentro de las principales normas de este cuerpo legal tenemos las siguientes:

El Artículo 1 de este convenio estableció una definición legal de lo que debe entenderse por empresa agrícola de la siguiente manera: “A los fines del presente convenio la expresión de empresas agrícolas significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganados, selvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo producto o cualquier otra forma de actividad agrícola”. A partir de esta norma queda claro el concepto

de actividad agrícola, la cual se extiende a todos los rubros que mencionan la norma citada.

Por su parte el Artículo número 6 del Convenio que nos ocupa regula lo siguiente:

“1. El sistema de Inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajadores y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- b) Proporcionar información técnica y asesorar a los empleados y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

3. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores”. Esta disposición legal de carácter internacional estableció, como queda anotado. Las funciones de la Inspección General de Trabajo en cuanto a verificar las condiciones de trabajo y cumplimiento de las normas legales en la materia en las empresas o centros de trabajo en los cuales desarrollen labores agrícolas. Como una disposición especial, esta norma estableció la obligación de los Inspectores de Trabajo de poner en conocimiento de las autoridades competentes los asuntos que tengan conocimiento por razón de su cargo en los cuales no se pueda intervenir por falta de regulación, a efecto de que se legisle y posteriormente se pueda exigir su cumplimiento.

Al igual que el Convenio citado en el numeral anterior, el que se analiza en el presente apartado contiene disposición que tiene a obligar al Estado de Guatemala a regular en el sentido que el órgano de Inspección de Trabajo debe estar bajo el control del gobierno central, asimismo que los Inspectores de Trabajo deben ser personas elegidas únicamente por su capacidad debidamente comprobada sin hacer distinción entre hombres o mujeres y gozar de estabilidad

en el empleo con el fin de garantizar su independencia en la realización del trabajo, debe buscarse los mecanismos adecuados a efecto de que esto funcionarios gocen de las facilidades tendientes a hacerse acompañar por técnicos especiales cuando las necesidades del caso concreto lo requieran, debe tener los insumos necesarios para el desempeño de su trabajo y un local adecuado como sede de este órgano de Inspección de Trabajo la condiciones económicas para el desempeño de sus funciones debiéndose rembolsar los gastos en que incurra con motivo de su trabajo.

Por la importancia de su contenido cabe citar en forma literal el contenido de los Artículos 16 al 24 de este Convenio, ya que hace una descripción de las atribuciones, funciones, prohibiciones y obligaciones que deben realizar los Inspectores de Trabajo en empresas agrícolas así como la obligación de sancionar la violación de las normas de trabajo por cuyo incumplimiento velen estos funcionarios públicos.

“Artículo 16: 1. Los inspectores del trabajo en la agricultura provisto de las credenciales pertinentes estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspecciones.
- b) Para entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tenga motivo razonable para suponer está sujeto a inspección; y

- c) Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que considera necesariamente a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observa estrictamente, y en particular.
- Para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona allí se encuentra sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales se observan estrictamente, y en particular.
 - Para exigir, en forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
 - Para tomar o sacar muestras de productos, substancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o substancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del productor en aplicación de los apartados a) o b) del párrafo 1 del presente Artículo sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.

3. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

“Artículo 17: Los servicios de inspección del trabajo en la agricultura deberán participar en los casos y en forma que la autoridad competente determine, en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformaciones de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad”

“Artículo 18: 1. Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de material o sustancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que se constituye un peligro para la salud o seguridad.

2. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores estarán facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:

- Que, de un plazo determinado, se haga las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria

para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad;

- Que se adopte medidas de aplicación inmediata, que consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad.

3. Cuando el procedimiento descrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho a solicitar de la autoridad competente que dicte las órdenes que sean del caso o que adopte medidas de aplicación inmediata.

4. Los defectos comprobados por el inspector durante la visita a una empresa y las medidas ordenadas de conformidad con el párrafo 2, o solicitadas de conformidad con el párrafo 3, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento de empleados y de los representantes de los trabajadores.”

“Artículo 19: 1. Deberán notificarse a la inspección de trabajo en la agricultura, en los casos y en forma que determine la legislación nacional, los accidentes de trabajo y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola.

2. En la medida de lo posible, los inspectores de trabajo participarán en toda investigación, en el lugar en donde hayan ocurrido, sobre las causas de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional más graves, y

particularmente de aquellos que hayan tenido consecuencias mortales u ocasionado varias victimas.”

“**Artículo 20:** A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- Se prohibirá que los inspectores del trabajo en la agricultura tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán obligados, a pena de sanciones o medidas disciplinarias propias, a no revelar, ni aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; y
- Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán considerar como absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les de a conocer un defecto, un peligro en los métodos de trabajo o una infracción de las disposiciones legales, no deberán revelar al empleador o a su representante que la visita de inspecciones se efectúa por haberse recibido dicha queja.”

“**Artículo:** Las empresas agrícolas deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación de las disposiciones legales pertinentes.”

“Artículo 22: 1. Las personas que violen o descuide la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.

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

“Artículo 23: Si los inspectores de trabajo en la agricultura no pueden ellos mismos iniciar el procedimiento, deberán estar facultados para transmitir directamente a la autoridad competente los informes sobre violación de las disposiciones legales”

“Artículo 24: La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que deberán ser definitivamente aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores de trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones.”

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de la normativa en materia de trabajo sujeto a regímenes

4.1 Análisis legal:

Tal como consta en nuestro ordenamiento jurídico vigente, el Código de Trabajo, identificado mediante el Decreto número 14-41 en su TÍTULO CUARTO, regula los trabajos sujetos a regímenes especiales, por lo que estaré haciendo un resumen de ello.

4.1.1 Trabajo agrícola y ganadero:

Los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadero los trabajos propios y habituales de ésta. (Artículo 138 Código de Trabajo).

Según el Artículo 139 de la ley citada indica que todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres y menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a estos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

El Artículo 140 siempre de la misma ley, indica que no puede ser representante del patrono o intermediario en una empresa agrícola o ganadera; en su Artículo 141 de la ley que se analiza regula que los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determine el Artículo 140 del este Código, necesitan de una carta-poder suscrita por aquel para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al departamento Administrativo de trabajo. La otra copia debe quedarse en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General del Trabajo no le anota su Visto Bueno al pie de la misma.¹

Un aspecto importante es lo que regula el Artículo 142 del Código, en cuanto a la obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el Artículo 87 de este Código como prueba que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27 del párrafo final.

¹ Ver Art. 143 del Código de Trabajo.

Como obligación fundamental de la Inspección General del Trabajo, siendo esta adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instituir a los trabajadores campesinos en el sentido que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el Artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

El Artículo 144 de la presente ley regula, que con el objeto de mejor aplicación de los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo.

El Artículo 145, dice que los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitantes que reúnan las condiciones higiénicas que fijen reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentra en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

4.1.2 Trabajo de mujeres y menores de edad:

El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. (Artículo 147 del Código de Trabajo).

El Artículo 148 prohíbe: a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de uno y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.² b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. C) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. d) El trabajo de los menores de catorce años.

La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1°. Se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años. b) En doce horas diarias a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menores de catorce años o en caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo 149 de dicha Ley. (Artículo 150 del Código de Trabajo).

Los patronos tienen prohibido anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisitos para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. Hacer diferencia entre mujeres solteras y casados y/o con responsabilidades familiares, para los efectos de trabajo. despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada

² Ver Artículo 265 del Código de trabajo.

originara en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de preinstalación en el trabajo que venia desempeñado y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzos físicos considerables durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.³ Artículo 151 del Código de Trabajo.

Según el Artículo 152 dice que “la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumulará para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo

³ Reformado según texto Art.11 Dto. 64-92

presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) meses contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el estado o por sus instituciones, quede obligado a expandir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los del presente Artículo. b) la mujer a quien se haya concebido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que esté último ponga en vigor y volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto. c) si se trata de abordar no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indican el inciso a). de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concebido a consecuencia de enfermedad que según certifica médico deba su origen al embarazo o al parto. d) los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuando el título tercero, pero el patrono queda revelado durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b) anterior, durante todo lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó de laborar. d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda revelado, durante el tiempo que satisfaga

dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b). Que proceda. e) El pago de salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección general de Trabajo, a la solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas. f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haya entregado del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.”⁴

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que esta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

De acuerdo al Artículo 153 del Código de Trabajo “el período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retome sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.”⁵

⁴ Reformado Según texto. Art. 12. Dto. 64-92.

⁵ Reformado Según texto. Art. 13. Dto. 64-92.

Según el Artículo 154 regula que el salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos Artículos anteriores debe calcularse así:

- a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de la prestaciones que indican el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, así la trabajadora no ha ajustado este término.
- b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores.

Todo patrono que tenga su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “Visto Bueno” de la Inspección General de Trabajo.

4.1.3 Trabajo a domicilio

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otros sitios elegidos libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que este los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquel, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del Código de Trabajo. (Artículo 156 del Código de Trabajo)

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se deba anotar.

- a) Los nombres y apellidos de dicho trabajadores
- b) La dirección del lugar donde viven
- c) La cantidad y naturaleza de la obra encomendada
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre
- e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que estos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados.
- f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que este le entregue la obra ejecutada.

Si una de las partes no saben firmar debe imprimir su respectiva huella digital. (Artículo 157)

El Artículo 160 regula que las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo impere condiciones marcadamente antihigiénicas o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosos. A la cesación comprobada de esta circunstancia, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

4.1.4 Trabajo doméstico:

Trabajadores domésticos, son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación en particular, que no importe lucro o negocio para el patrono (Artículo 161 del Código de Trabajo)

El Artículo 163 regula que el patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días

anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien le debe extender en forma gratuita.

El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127 de esta Ley.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho deben de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas.
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. (Artículo 164 del Código de Trabajo)

El Artículo 165 regula que los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habiten la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.
- b) Toda enfermedad del trabajo doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.

- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor a tres meses, esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario.
- d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el patrono o personas que habitan la casa, aquel tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubra los gastos que con tal motivo deba hacer
- e) Debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atención de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos
- f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe hacer constar los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente Artículo queda a salvo lo que disponga los reglamentos que dice el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate éste protegido por los beneficios correlativos del mismo.

4.1.5 Trabajo de transporte:

Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire según el Artículo 167 del Código de trabajo.

No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determine las leyes o reglamentos aplicables según el Artículo 168 del Código de trabajo.

Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros. (Artículo 168 del Código de Trabajo).

Según el Artículo 169 dice que con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevén el Artículo anterior y demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la república, a una sola actividad de transporte o una empresa determinada y, en todo caso, se ha de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

4.1.6 Trabajo de aprendizaje:

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. (Artículo 170 del Código de Trabajo)

El Artículo 172 de esta Ley dice que en el contrato de aprendizaje el patrono, debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivo, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extenderle dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes que se refieren a este artículo no son remunerados.

El Artículo 173 hace mención que el patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con solo un aviso previo de cinco días.

(Artículo 174 del Código de Trabajo) El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación pública.

4.1.7 Trabajo en el mar y en las vías navegables:

Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que haya convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobra y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

(Artículo 176 del Código de Trabajo). Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el Artículo. 2°. De este Código.

Según el Artículo 177 del Código de Trabajo nos hace mención que el capitán es el naviero, es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

- a) Es el jefe superior de la nave a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca;
- b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen

El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato, antes de darlo por concluido establece el Artículo 178 de dicho Código. “No se exceptúa el caso de siniestro, pero si el de prisión impuesta al trabajador por el delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.”⁶

Según el Artículo 83 del Código de Trabajo hace mención de que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que sea de los indicados en el Artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si está la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este Artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminado.

⁶ Ver Artículos 183 y 186 del Código de Trabajo

El Artículo 186 menciona que el trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho de ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 178 y 179 del Código de Trabajo.

Queda a salvo lo que disponga los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en unos de sus Artículos, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquel.

(Artículo 188) Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera del puerto.

(Artículo 189) Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en vigencia los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de estas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descanso, turno, vacaciones y otras materias de índole semejante.

(Artículo 190) Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del Código de Trabajo que sean aplicables.

CAPÍTULO V

5. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

5. 1. Antecedentes:

Siendo el tema de investigación: “EL ACUERDO SOBRE ASPECTOS ECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”, tiene vital importancia por cuanto que históricamente uno de los conflictos sociales fueron la falta de políticas y leyes públicas que satisfagan las necesidades de la clase trabajadora en general, situación por la cual se ha realizado una boleta de encuesta dirigida a profesionales del derecho del Departamento de Guatemala. Para el efecto se tomó una muestra de cien abogados que dieron su opinión en torno al tema central, que es el trabajo sujeto a regímenes, para centrar mas la idea y poner hacer algún aporte a la investigación.

5. 2. Población:

Representada en general por Abogados y Notarios, siendo estos litigantes, Asesores Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Asesores de Empresas Privadas, entre otros;

5. 3. Muestras:

La muestra seleccionada fue de cien abogados y notarios, quienes ejercen su actividad profesional en el departamento de Guatemala; utilizando para ello la estadística descriptiva y la técnica del muestreo probabilística aleatorio simple, la cual permitió realizar la investigación de campo mediante las encuestas efectuadas.

5. 4. Métodos:

En la investigación de campo se utilizó el método científico, que permitió seguir ordenadamente la secuencia de pasos durante el curso de la investigación; así también se utilizó el método operativo analítico-observacional el cual permitió conocer los diferentes aspectos de organización y funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión social, para que posteriormente permitieran generar síntesis, conclusiones y recomendaciones, referentes al problema abordado.

5.5. Técnica para la tabulación y análisis de resultados:

Para la tabulación de datos se utilizó el procedimiento electrónico por medio de la computadora con el objeto de determinar las frecuencias de los casos presentados, para la ordenación análisis e interpretación descriptiva de los mismos, se utilizaron gráficas para su mejor observación.

CONCLUSIONES:

La mayoría de abogados guatemaltecos encuestados, opina que existe incumplimiento por parte del Estado de Guatemala, al no realizar reformas importantes en la legislación laboral nacional que incluyan el Acuerdo Socioeconómico y de Situación Agraria.

El Código de Trabajo vigente no responde a las condiciones de trabajo de protección de los trabajadores, especialmente en los regímenes especiales, tales como el trabajo doméstico y el trabajo de mujeres y menores de edad entre otros.

Existe falta de acción gubernamental en la fiscalización de las leyes laborales que afecta a toda la población laboral del país, en especial a la que pertenece a los regímenes especiales, como los menores de edad o el trabajo doméstico.

En las relaciones laborales no se garantiza la totalidad de los derechos laborales consignados en el Código de Trabajo.

RECOMENDACIONES

El Estado de Guatemala debe proponer la creación de una comisión participativa para elaborar una propuesta de modificación al Código de Trabajo y Reglamentos ordinarios, donde se pueda visualizar con claridad, la influencia del Acuerdo Socioeconómico y de Situación Agraria.

La propuesta de reforma, debe incluir mejoras a los derechos de los trabajadores contenidos en los regimenes especiales tales como trabajo doméstico y trabajo de mujeres y menores de edad y los demás contenidos en la el Código de Trabajo.

Se debe aumentar los recursos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para facilitar la fiscalización del cumplimiento de la ley en los centros de trabajo, asegurando el cumplimiento del mínimo de derechos contemplados en la ley y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

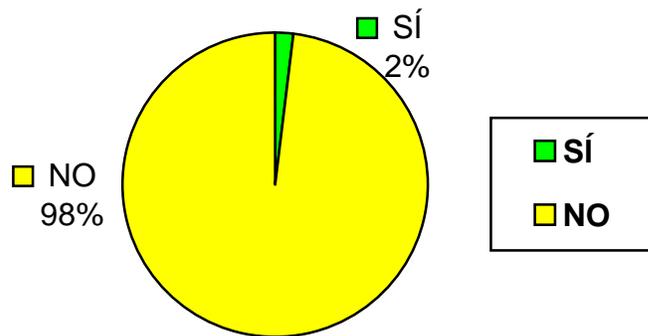
Se debe implementar de un plan nacional de educación permanente coordinado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para patronos y trabajadores, en donde se les informe y actualice sobre las leyes en materia de trabajo vigentes en el país.

ANEXO

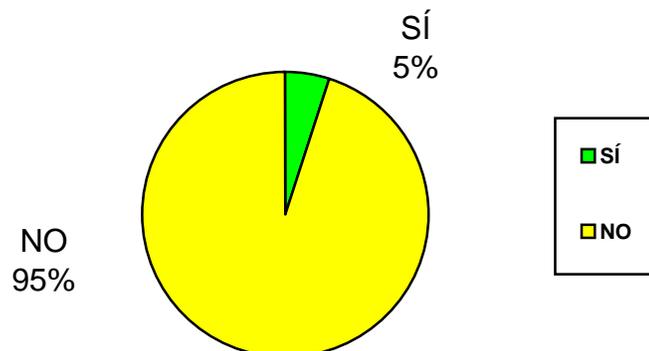
GRÁFICAS COMPARATIVAS SEGÚN BOLETA DE ENCUESTA

Muestra: **Cien personas**

- 1) ¿En materia de trabajo ha visualizado cambios sustanciales después de la firma de los Acuerdos de Paz?



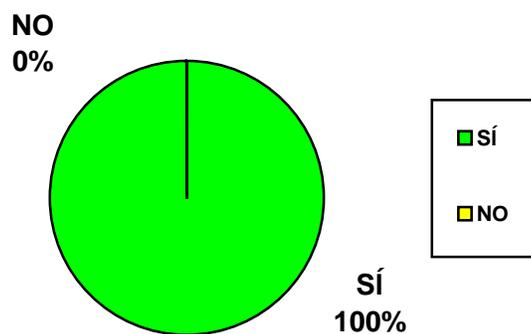
- 2) ¿Cree usted que se ha cumplido con lo preceptuado en el Acuerdo socioeconómico y situación Agraria, suscrito entre el Gobierno y la Unidad Nacional Revolucionaria Guatemalteca –URNG–?



3) ¿En materia de trabajos sujeto a regímenes especiales ha tenido mejores resultados especialmente a la protección de las personas más vulnerables de la relación laboral?



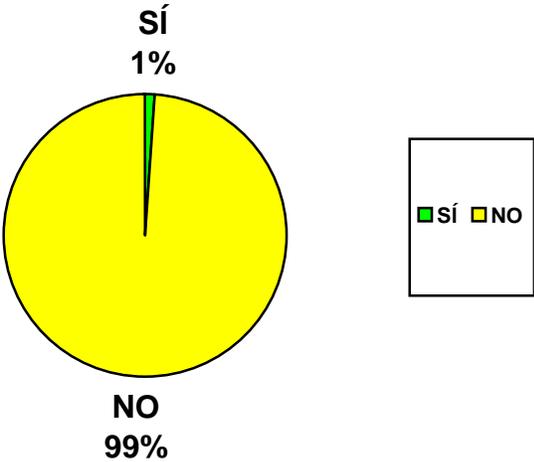
4) ¿Está usted de acuerdo que se regule los trabajos agrícolas o ganaderas desempeñados por mujeres o menores de edad?



5) ¿Cree usted que se cumplen los requisitos mínimos de protección para las trabajadoras agrícolas?



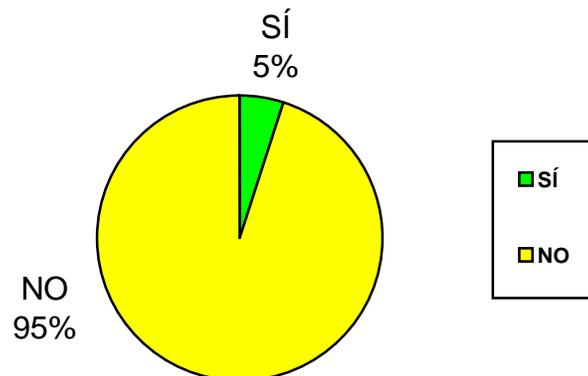
6) ¿Cree usted que los patronos cumplen con regular el trabajo de mujeres y menores de edad, especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral?



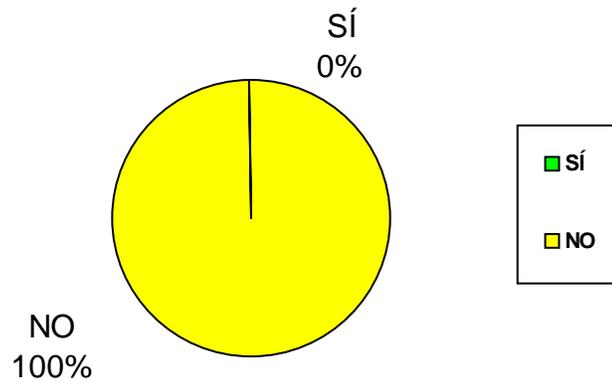
7) ¿Cree usted que se cumple con la no contratación del trabajo de los menores de catorce años, como lo establece el Código de Trabajo?



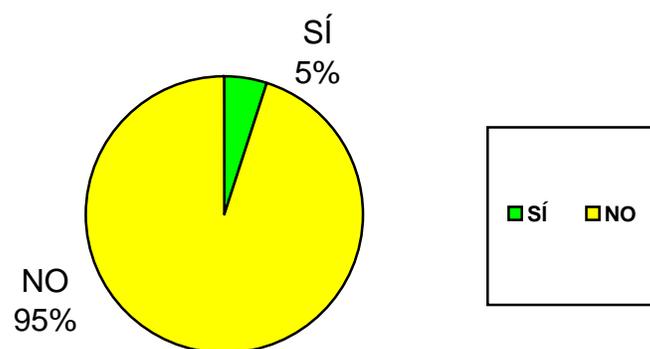
8) ¿Cree usted que los trabajadores que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, le son garantizados sus derechos laborales?



9) ¿Cree usted que la legislación vigente en materia de trabajo protege a los trabajadores domésticos?



10) ¿Cree usted que los pilotos automovilistas de transporte público, efectúan contratos de trabajo con los dueños o empresas de transporte colectivo?



BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCIA**, Manuel. **Cursos del Derecho de Trabajo**. Madrid, España: Ed. Reus, 1960
- CABANELLAS**, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1965.
- CALDERA**, Rafael. **DERECHO DE TRABAJO**. 2ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1960.
- CAVASOS FLORES**, Baltazar. **El Derecho Laboral en Ibero América**. México D.F: Ed. Trillas, 1981.
- DE BUEN**, Néstor. **Derecho de Trabajo**. México D.F: Purrúa, S.A. , 1977.
- DE FERRARI**, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1968.
- Diccionario de Derecho Internacional**, Editorial Progreso. Moscú. 1988.
- Diccionario de la Lengua Española**. 22ª. Ed. Espasa Calpe, S.A., 2001.
- DURAN LOPEZ**, Federico. **Ideologías Jurídicas y relaciones de Trabajo**. España: Ed. Universidad de Sevilla Kadmos, 1978.
- FERNANDEZ MOLINA**, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GONZALEZ CARRY**, Guillermo. **Derecho del Trabajo**. 3ª. Ed. Bogota, Colombia: Ed. Temis, 1979.
- GUERRERO FIGUEROA**, Guillermo. **Introducción al Derecho del Trabajo**. 2ª. Ed. Bogota, Colombia: Ed. Temis, 1980.
- KROTOSCHIN**, Ernesto. **Institución de Derecho Procesal del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1949.
- MOTALVO CORREA**, Jaime. **Fundamentos del Derecho del Trabajo**. 4ª. Ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 1975.
- OSÓRIO**, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981. 797 Págs. Real Academia de la Lengua Española.
- OVALLE FAVELA**, José. **Diccionario Jurídico**, México, 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, D.F:
Ed. Porrúa. 1975.

Legislación:

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de
República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la Republica, Decreto Número 1441, 1961.

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la Republica, Decreto Número114-
97, 1997.g