

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

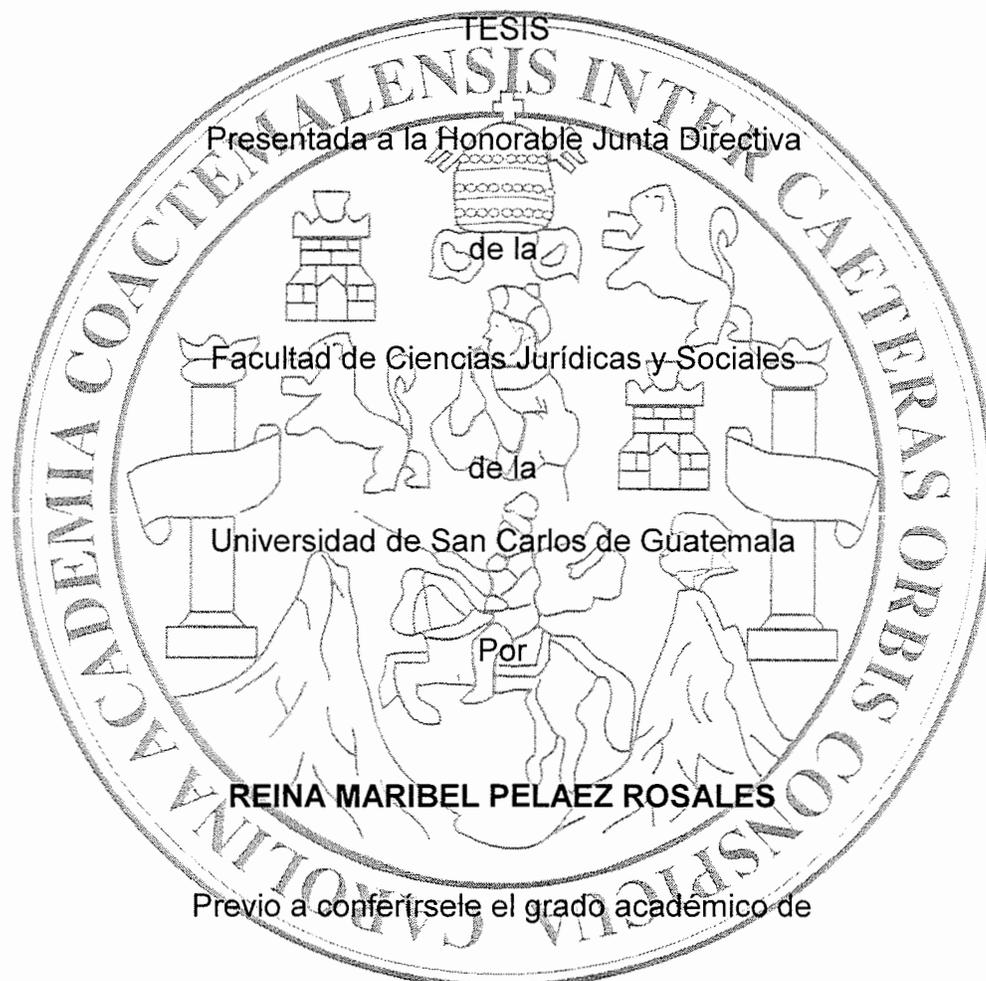
LA INTERVENCIÓN DE PERITOS Y TÉCNICOS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 9 DEL  
CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

REINA MARIBEL PELAEZ ROSALES

GUATEMALA, MARZO DE 2010

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

**LA INTERVENCIÓN DE PERITOS Y TÉCNICOS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 9 DEL  
CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**



Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, marzo de 2010.

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez  
**VOCAL IV:** Br. Mario Estuardo León Alegría  
**VOCAL V:** Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Rosa Maria De León Cano  
Vocal: Lic. Guillermo Díaz Rivera  
Secretario: Lic. José Roberto Mena

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez  
Vocal: Lic. David Sentes Luna  
Secretaria: Licda. Aura Marina Chang Contreras

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



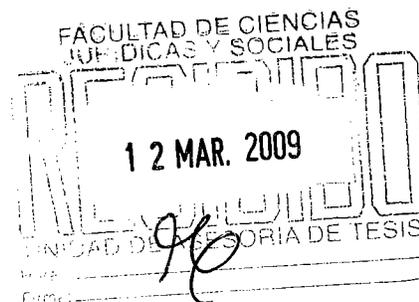
# Sánchez, Sánchez & Asociados

## ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 5 de marzo de 2009.

LICENCIADO  
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SU DESPACHO



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de la resolución en la que soy nombrado como Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **REINA MARIBEL PELAEZ ROSALES**, carné 200021043, intitulado **LA INTERVENCIÓN DE PERITOS Y TÉCNICOS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, procedí a analizarlo, asesorando para el efecto a la estudiante en las cuestiones que se estimaron convenientes.

La bachiller **REINA MARIBEL PELAEZ ROSALES**, en su investigación aportó propuestas de solución, utilizando conceptos generales del tema, los cuales se relacionaron con la teoría del conocimiento y la investigación científica.

Enfatizó en los métodos inductivo, analítico, estadístico y sintético, ampliando sus conocimientos en relación a la legislación nacional e internacional, descubriendo la esencia del problema planteado y la necesidad de su regulación jurídica; dentro de las técnicas que empleó se encuentran la bibliográfica, documental, así como la técnica jurídica para una adecuada interpretación de la legislación.

Realizó un adecuado trabajo de campo, aportando específicos cuadros estadísticos, mediante el cálculo, y la elaboración de graficas, que ayudaron a ilustrar la realidad nacional en base al problema planteado.

Se aportaron conclusiones concretas en base al tema investigado y congruente a estas recomendaciones que considero deben ser tomadas en cuenta por su gran aporte jurídico social.

La investigación goza de una enriquecida bibliografía, ya que está conformada por importantes autores tanto nacionales como extranjeros, de los cuales se recopila doctrina fundamental para el trabajo desarrollado.



# Sánchez, Sánchez & Asociados

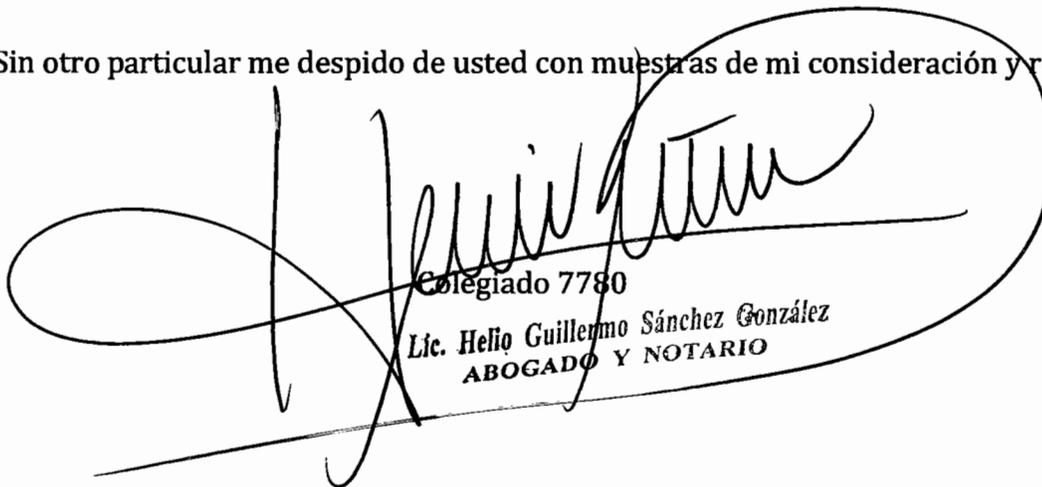
## ABOGADOS Y NOTARIOS



Hago constar que la sustentante completó los aspectos legales y doctrinarios del tema, contribuyendo científicamente a mejorar las condiciones de los trabajadores y de esta manera se evite la violación de los mismos; tomó en cuenta las recomendaciones realizadas en cuanto a redacción y metodología utilizada, realizando al pie de la letra las correcciones sugeridas.

En cumplimiento del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** en cuanto a la fase de asesoría del presente trabajo de tesis, para que pase a la fase de revisión, puesto que cumple con los requisitos exigidos por el reglamento respectivo.

Sin otro particular me despido de usted con muestras de mi consideración y respeto.



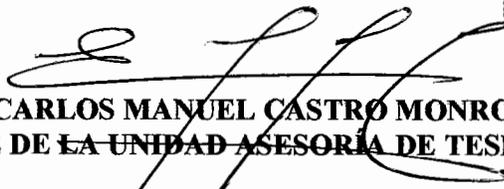
Collegiado 7780  
Lic. Helio Guillermo Sánchez González  
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, doce de marzo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) HELIO GUILLERMO SÁNCHEZ AVILA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **REINA MARIBEL PELAEZ ROSALES**, Intitulado: **“LA INTERVENCIÓN DE PERITOS Y TÉCNICOS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”.

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/sllh



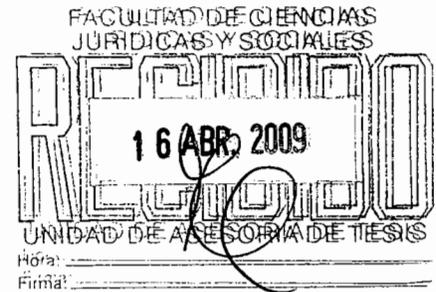
# Sánchez, Sánchez & Asociados

## ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 13 de abril de 2009.

LICENCIADO  
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SU DESPACHO.



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con la resolución donde se me designó REVISAR el trabajo de tesis de la bachiller **REINA MARIBEL PELAEZ ROSALES**, carné 200021043, titulado **“LA INTERVENCIÓN DE PERITOS Y TÉCNICOS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**, por este medio hago constar que se efectuaron las sesiones de trabajo para la revisión de mérito.

Al respecto considero que el trabajo presentado reúne los requisitos establecidos, he de manifestarle que la estudiante completó su investigación la cual consta de seis capítulos en los que aporta:

- I. Distintas teorías, doctrinas, conceptos y definiciones, en los cuales sustenta el objeto de la investigación cumpliéndose de esta manera con el contenido científico y técnico de la investigación.
- II. Dentro de los métodos utilizados se encuentran el analítico, el cual se utilizó para clasificar y analizar por separado toda la legislación y doctrina aplicada; el sintético para hacer una adecuada integración de la legislación y doctrina analizada y el estadístico el cual sirvió para reflejar el problema de la investigación; dentro de las técnicas que utilizó se encuentran la documental, bibliográfica y jurídica, aportando instrumentos y medios para la recolección, concentración y conservación de datos.
- III. Los cuadros estadísticos presentados muestran el problema planteado al momento de iniciar la investigación, y sus índices confirman lo latente que es este problema nacional.



# Sánchez, Sánchez & Asociados

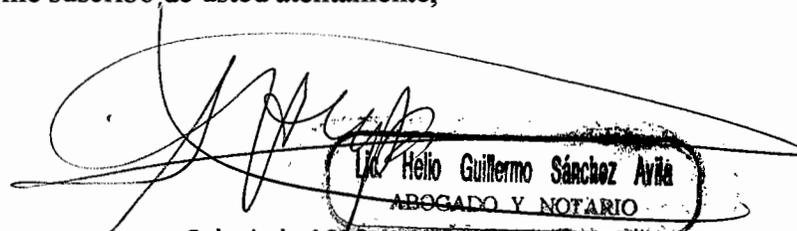
## ABOGADOS Y NOTARIOS



- IV. Realizó conclusiones acertadas respecto al tema, con recomendaciones oportunas las cuales considero que deben tomarse en consideración.
- V. Utilizó una bibliografía adecuada al tema, de autores reconocidos en el ámbito jurídico, lo cual hace una práctica consulta, reuniendo de esta manera los requerimientos que el normativo de tesis exige.
- VI. Confió que la bachiller atendió las sugerencias y observaciones señaladas defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesarias y en general realizó un trabajo investigativo y analítico, contribuyendo científicamente a mejorar el ámbito laboral.

Por todo lo anteriormente señalado y en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante cumple con los requisitos establecidos en el normativo respectivo y pueda ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,



Helio Guillermo Sánchez Avila  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 1696



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante REINA MARIBEL PELÁEZ ROSALES, Titulado LA INTERVENCIÓN DE PERITOS Y TÉCNICOS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO PRECEPTUADO EN EL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo y amado quien ilumino mi mente, mi vida y mi existencia. Gracias por ser fuente de mi sabiduría e inspiración, y por sentir tu presencia en cada momento de mi vida.
- A MIS PADRES:** Reina Rosales y Rodrigo Pelaez. Por todas las oraciones realizadas en cada momento de mi vida, por su apoyo y consejos otorgados a cada instante, por estar a mi lado, y guiarme en el camino correcto. Gracias por ayudarme a salir adelante, que mi triunfo sea una pequeña muestra de amor y agradecimiento.
- A MIS HERMANOS:** Mayra, Delmy, Lizbeth, Rodrigo, Laura y Beverly. Gracias por todo su apoyo, amor, consejos, y oraciones, por esos días de sacrificios, por darme aliento cuando mas lo necesitaba y por ser mis mas grandes amigos y confidentes incondicionales, en mi mente llevo cada momento de felicidad y tristeza que hemos pasado juntos. Que este triunfo sea muestra de mi amor y agradecimiento.
- A TI:** Rudy Del Cid, por ser mi apoyo y fortaleza, por tus consejos, oraciones y amor incondicional, por ser ese aliento que me ayuda a seguir adelante. ¡Gracias! por ser parte de mi vida y por cada momento de felicidad y angustia que hemos pasado juntos. Con todo mi amor para ti.
- A MIS TIOS:** Con especial cariño y admiración, y por convertirse en mis segundos padres. Gracias por todo su apoyo y por abrigarme entre sus brazos con amor de padres. Y especialmente \*Gloria y

\*Gilberto, su memoria y consejos moraran para siempre en mi corazón.



**A MIS PRIMOS:**

Con todo mi cariño y respeto, por ser como hermanos, y apoyarme con sus palabras de superación y animo. Gracias por otorgarme ese amor fraternal.

**A MIS AMIGOS:**

Por todo su apoyo, consejos y cariño incondicional. Especialmente Jesel, por ese gran cariño otorgado.

**A LOS LICENCIADOS:**

Helio Sánchez Ávila, Helio Sánchez, y Fabiola Cristiani por todo su apoyo. Gracias por otorgarme una mano amiga y por guiarme en el sendero espiritual.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por todo el conocimiento transmitido a través de mis años de estudiante.

## ÍNDICE



<b>Introducción</b> .....	
---------------------------	--

### CAPÍTULO I

<b>1. Derecho del trabajo</b> .....	1
1.1. Consideraciones generales .....	1
1.2. Concepto y diferentes denominaciones .....	2
1.3. Principios que lo informan.....	5
1.3. Fuentes del derecho del trabajo .....	16

### CAPÍTULO II

<b>2. Inspección general de trabajo</b> .....	19
2.1. Definición y antecedentes históricos de la Inspección General de trabajo .....	20
2.2. Naturaleza jurídica .....	23
2.3. Funciones de la Inspección General de trabajo.....	25
2.4. Funciones de los inspectores de trabajo en particular.....	32
2.5. Legislación .....	35
2.6. Procedimientos en la inspección general de trabajo.....	40

### CAPÍTULO III

<b>3. La organización internacional del trabajo</b> .....	47
3.1. Origen de la organización internacional del trabajo .....	47
3.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo .....	49



3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	53
3.4. Convenios suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala .....	54

#### CAPÍTULO IV

<b>4. Convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.....</b>	<b>57</b>
4.1. La regulación constitucional acerca de la aplicación de los convenios internacionales en materia laboral.....	58
4.2. Celebración y ratificación de los tratados y convenios internacionales.....	60
4.3. Participación de los órganos correspondientes para la ratificación de un convenio internacional en Guatemala .....	61
4.4. Efectos del incumplimiento o no aplicación de los tratados ratificados.....	63
4.5. Sistemas de control de la Organización Internacional del Trabajo.....	65

#### CAPÍTULO V

<b>5. La implementación de peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo, en cumplimiento del artículo 9 del convenio 81 de la OIT.....</b>	<b>71</b>
5.1. Definición y antecedentes históricos de los peritos.....	71
5.2. La pericia .....	74
5.3. Prueba pericial.....	76
5.4. Emisión de dictamen por los peritos en la Inspección General de Trabajo....	77



## CAPÍTULO VI

<b>6. Analisis e interpretación del artículo 9 del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo .....</b>	<b>81</b>
6.1. Análisis del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo .....	82
6.2. Análisis del decreto 843 del Congreso de la república de Guatemala .....	89
6.3. La necesidad de implementar peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo en cumplimiento del convenio 81 de la OIT .....	91
6.4. Consideraciones finales de la investigación.....	96
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>101</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>105</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>123</b>

## INTRODUCCIÓN



El presente trabajo se enfoca en la deficiencia que se da en la Inspección General de Trabajo, debido a que no cuenta con personal capacitado, como peritos o técnicos, que posean los conocimientos necesarios en distintas ciencias, técnicas u oficios, para realizar una mejor función de vigilancia, supervisión y protección de los derechos de los trabajadores, los que garantizarían que en el ámbito laboral se tomen las precauciones necesarias para resguardar la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que considero necesario la implementación de estas figuras, para que esta institución pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente.

La Organización Internacional del Trabajo genero el convenio 81, al cual se adhirió Guatemala; en el Artículo nueve de dicho convenio se estipula la existencia de personal técnico y pericial en la Inspección General del Trabajo, que garantice a los trabajadores el cumplimiento de normas básicas de protección y seguridad en el ejercicio de sus respectivas profesiones. La hipótesis se refiere precisamente a afirmar que: Guatemala incumple el Artículo nueve del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, al no contar con el personal técnico y pericial que en este artículo se indican, violando las disposiciones legales que regulan la protección y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, lo cual obviamente riñe con los compromisos adquiridos por el Estado a este respecto.

En el primer capítulo del presente trabajo, se pretende exponer detalladamente un enfoque teórico sobre los elementos básicos que dan origen al concepto del derecho del



trabajo; seguidamente en el capítulo segundo, se hace un sucinto del funcionamiento de dicha inspección en Guatemala; en el tercer capítulo describo lo concerniente a estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, así como de los convenios que está a generado, incluyendo la sección ratificada por Guatemala; en el capítulo cuarto, enfoco específicamente convenios y tratados internacionales, así como la regulación legal; el capítulo quinto aborda todo lo concerniente a los peritos relacionados con este tema; y finalmente en el capítulo sexto, se desarrolla un análisis sobre la necesidad de peritos y técnicos como lo establece la Organización Internacional del Trabajo.

Los métodos utilizados en la presente investigación son: Analítico; analizando la función de los inspectores al servicio de la Inspección y la necesidad de implementar personal capacitado en distintas ciencias. Síntesis: para concluir en las posibles soluciones finales, a partir de la observación general del fenómeno en cuanto a la función de la inspección y la implementación de convenios y tratados internacionales normativas vigentes en el país; Deductivo: partiendo de la fenomenología general observada para llegar a establecer la necesidad de la implementación de personal capacitado en la inspección, para vigilar y supervisar los derechos mínimos a que tienen derecho los trabajadores y que estos no sean violentados. Inductivo: en cuanto a aspectos particulares por los cuales en general se da la transgresión de parte del Estado de Guatemala al no aplicar los convenios y tratados ratificados.

Dentro de las principales técnicas, se aplicaron las bibliográficas y documentales, en cuanto a recopilación de material doctrinario para el desarrollo de la investigación; la



utilización de la técnica estadística, para el cálculo, elaboración y elaboración de gráficos, la entrevista o cuestionario en base a la muestra, en aplicación del análisis e interpretación de los resultados, con el fin de argumentar el objeto de la investigación, así como la utilización de la técnica jurídica para la interpretación de la legislación.

## CAPÍTULO I



### 1. Derecho del trabajo

#### 1.1. Consideraciones generales

Estando destinada esta rama del derecho a la relación laboral, es necesario que sea conocida con profundidad por cada trabajador; de esa manera estará en mayor posibilidad de implementar sus deberes y derechos, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden, por lo que en este capítulo se desarrollan las distintas denominaciones con las cuales se le ha nombrado, los principios que la rigen, que a vez inspiran la creación de las normas jurídicas.

Sin embargo, este conocimiento no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo, sino por el contrario también deben conocer los deberes y derechos plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios y Tratados Internacionales, Pactos y Convenios de Condiciones de Trabajo y demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social; siendo preciso que trabajadores, patronos, jueces y autoridades administrativas, las conozcan ya que en muchas ocasiones no se implementan por su desconocimiento, lo cual tiene como consecuencia que las normas reguladoras de este derecho no se pongan en práctica.

Este derecho responde a una finalidad de amparo, ya que el trabajo es un bien inseparable el que debe preservarse de tal forma que, mediante normas imperativas mitiguen la diferencia de fuerzas que existe entre quienes demandan y ofrecen sus servicios,



garantizándole a la población un trabajo digno por medio del cual puedan satisfacer sus necesidades y las de su familia.

## 1.2. Concepto y diferentes denominaciones

El derecho del trabajo, es el conjunto de Doctrinas, Principios, Instituciones y Normas Jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como, la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

El licenciado Fernández Molina en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, indica: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>1</sup>

Para este tratadista, el derecho de trabajo trata de mantener la armonía entre las partes que conforman la relación laboral, basándose en los principios rectores y garantes, coadyuvando a mantener la estabilidad laboral, logrando beneficios para ambos.

---

<sup>1</sup>Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



Para Guillermo Cabanellas, el Derecho de Trabajo se le llama también Derecho del Trabajo, definiéndolo así: “Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.<sup>2</sup>

El Estado debe establecer las normas rectoras de la relación laboral estableciendo los derechos y deberes de cada parte, con el fin de mejorar esta relación disminuyendo la diferencia económica existente entre el patrono y el trabajador.

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, establece: “Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.

<sup>3</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169.

El derecho laboral surgió como necesidad de la clase trabajadora, mejorando la relación entre patronos y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones los cuales logran armonía y estabilidad en la relación laboral, protegiendo la vida, la integridad física, la salud y la dignidad del trabajador.



Históricamente, el derecho laboral ha recibido múltiples acepciones, las que obedecen a diferentes etapas de la humanidad.

Las denominaciones como se conoció al derecho de trabajo, no comprendían la actividad del trabajo en general quizá porque cada una denominó a éste según la época y actividades a las cuales se dedicaba, lo cual era incorrecto pues no abarcaba a todas las actividades en las cuales el hombre puede ocuparse lícitamente.

El licenciado Franco López expone: "Las distintas denominaciones que se han utilizado son las siguientes:

- a. Derecho obrero.
- b. Legislación obrera.
- c. Derecho industrial.
- d. Legislación industrial.
- e. Derecho social.
- f. Derecho de trabajo o derecho laboral".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Págs. 43-44.



De todas estas denominaciones la última es la que ha sido aceptada, incluso por la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, ya que en esta denominación se incluyen todas las actividades en las que puede ocuparse quien presta sus servicios a cambio de una retribución.

### 1.3. Principios que lo informan

Los principios, son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo; las que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes, para resolver los casos no previstos por éstas. El derecho del trabajo tiene como ingrediente natural la protección a los sectores económicamente débiles, reconociendo jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas. El autor Valenzuela indica: “En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia” (sic).<sup>5</sup>

Cuando se hace referencia a los principios que inspiran el derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, señala: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales se inspiran las instituciones del proceso”.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 24.

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 19.



Estos principios cumplen una triple función:

- a. Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
  - b. Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medios para la integración del derecho.
  - c. Interpretativa: Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.
1. Es un derecho autónomo: Al tener sus propias instituciones y principios ideológicos, que constituyen un asidero a sus preceptos normativos, el derecho del trabajo resulta una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía, la científica tiene un campo específico de estudio lo suficiente extenso, así como su propio método, principios, características e instituciones propias.

Autonomía Legislativa, al estar contenida en leyes especiales (fundamentalmente en la Constitución de 1,945, que es donde tuvo su origen, el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil).

Autonomía Jurisdiccional, indicando que la solución de sus conflictos está sometida a la Jurisdicción Privativa de Trabajo, estipulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relacionado con la tutelaridad de las leyes de trabajo regulando: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".



El Artículo 16 del Código de Trabajo regula: “En caso de conflictos entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras”.

El Artículo 283 del mencionado código, concerniente a la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, norma: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

Autonomía didáctica, en cuanto a esta autonomía en el medio no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades que existen, el derecho del trabajo, tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.

El Licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, indica: “Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios”.<sup>7</sup>

Continúa indicando el licenciado Chicas, citando a Rocco: “Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa y que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.

<sup>8</sup> **Ibidem**.



Para concluir se puede indicar que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su existencia los siguientes aspectos:

1. Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
2. Que posea principios propios.
3. Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
4. Que posean un método propio.

De lo antes descrito se puede indicar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

2. Es derecho público: Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Por otra parte, el Artículo 14 del Código de Trabajo, establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...".

La literal e), del considerando cuarto, del mencionado código, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del ~~derecho~~ público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".



Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un ~~derecho social~~ no como un derecho público, es el del licenciado Oscar Najarro Ponce, quien ~~citando~~ al tratadista Alberto Trueba Urbina, indica lo siguiente: “Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tutelar y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio, el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público”.<sup>9</sup>

Para concluir, con este tema citó, lo dicho por el tratadista De Buen citado por Fernández Molina, quien sostiene: “El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Najarro Ponce, Oscar. **El reglamento interior de Trabajo**. Pág.21.

<sup>10</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; Págs. 40-41.



3. Es irrenunciable: Este principio consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentra el trabajador de privarse voluntariamente de cualquiera de sus derechos laborales, los cuales son otorgados por las distintas normativas existentes en el derecho laboral.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciable para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

La normativa constitucional relata que serán nulas de pleno derecho, las disposiciones, de cualquier índole que tiendan a disminuir o tergiversar los derechos mínimos de los trabajadores, por lo que el derecho laboral tiende a proteger al trabajador, en virtud de la desigualdad existente entre las partes que conforman la relación laboral.

4. Es tutelar y proteccionista: En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.



El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

En la literal a), del cuarto considerando del Código de Trabajo, se encuentra este principio así: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente”.

El Artículo 12 del Código de Trabajo regula: “Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgan a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

El Artículo 14 del Código de Trabajo indica: “...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...”.

El Artículo 17 del Código citado reglamenta: “Para los efectos de interpretación el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.



Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y objetivamente la legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad; como ejemplo de lo dicho, se pueden mencionar: casos de seguridad e higiene, el trabajo domestico, etc. En este caso, la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sin que el ejemplo más claro y evidente se puede encontrar en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

5. Es garante social: En la normativa laboral se constituyen garantías mínimas para el trabajador, por lo que patronos y trabajadores no pueden pactar por debajo de estas, ya que protegen los derechos sociales mínimos de los trabajadores, los que son llamados a ser mejorados por el patrono.

La literal b), del considerando cuarto del Código del Trabajo indica: "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...".

Por otra parte, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...".

El licenciado Ramos Bonaire, citando a Alfonso García Bauer, dice que "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".<sup>11</sup>



De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitir estas circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. Los derechos regulados en las leyes de materia laboral regulan y conceden a los trabajadores, las garantías mínimas, las cuales tienen carácter de irrenunciables, mismas que el patrono tiene la obligación de conceder ya que constituyen derechos protectores que ayudan a coadyuvar la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador.

6. Es un derecho dinámico: Lo dinámico del derecho de trabajo, es que no puede ser estático, ya que requiere acomodarse a los cambios de las órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción, constituyendo un proceso que es eminentemente activo y cambiante, ya que el derecho del trabajo al crear esas instituciones corresponde a un derecho dinámico. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como: pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités Ad-hoc, etc.

---

<sup>11</sup> Ramos Bonaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 08.



7. Es un derecho realista y objetivo: Porque estudia al individuo en su realidad social resolviendo casos determinados que surjan en la relación laboral, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

La literal d), del considerando cuarto del Código de Trabajo, indica: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles”.

Indicando que esta rama del derecho para resolver los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, debe partir de hechos concretos y evidentes, tomando en cuenta el factor económico y social.

8. Es un derecho democrático: Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores ya que reivindica el interés de la mayoría de la población y la más débil económicamente.

Según la literal f), del considerando cuarto del Código de Trabajo: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...”.



Al dignificar económica y moralmente al trabajador, éste ofrecerá una mejor prestación de sus servicios, coadyuvando con esto a mejorar el nivel económico, tanto del patrón como del trabajador, lo que ayudaría a mantener la estabilidad laboral, pues el trabajador no se vería en la necesidad de buscar en otros sectores laborales, las mejoras de sus condiciones de trabajo.

9. Es un derecho clasista: El Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, tutelar de los intereses de los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

El licenciado Fernández Molina, expresa que: “La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; Págs. 22-23.



El derecho laboral tiende a proteger al trabajador, pero al mismo tiempo impone obligaciones que debe cumplir, esto con el fin de igualar la relación existente patronos y trabajadores, en virtud de la desigualdad económica existente, limitando con las normativas laborales el actuar de ambos.

10. Es un derecho mixto declarado – consuetudinario: Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. Según el Artículo 15 del Código de Trabajo “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

#### **1.4. Fuentes del derecho del trabajo**

Las fuentes del derecho de trabajo son procesos de manifestación de normas, a través de los cuales surgen las distintas normativas tanto de carácter nacional como internacional, tendientes a proteger los derechos de los trabajadores; normativas que fueron creadas a través de aspectos económicos, políticos, sociales, culturales, históricos, doctrinarios y de procesos legales.



Las fuentes a través de las cuales se regula el derecho de trabajo según lo establece el autor Franco López, son cinco, dentro de las cuales se encuentran: “a) fuentes formales, b) reales, c) históricas, d) principios generales y e) jurisprudencia”.<sup>13</sup>

- a. Fuentes formales: Las que se refieren a todos los aspectos del procedimiento que le da formalidad a una norma de carácter social. Se resume principalmente en conocimiento y creación de la norma jurídica; así como la aplicación de la misma. Otra clasificación de las fuentes del trabajo señala que las formales, son aquellas que se originan de la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y otras.
- b. Fuentes reales: Son las llamadas fuentes sustanciales y se requiere a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos y otros.
- c. Fuentes históricas: El derecho comparado también incluye cualquier fuente del pasado que origina o sustituye una ley del presente.
- d. Principios generales: Los principios generales del derecho común son fuente del derecho, toda vez que cuando una situación no se pueda resolver con las normas que rigen el contrato de trabajo o por las otras leyes que rigen el derecho laboral, debe acudir a la aplicación del derecho común.

---

<sup>13</sup> Franco López, **Ob. Cit.**



e. Jurisprudencia: También conocida como doctrina legal la cual es creada por los fallos en materia de justicia constitucional. La interpretación de las normas constitucionales y de otras leyes plasmadas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad sienta doctrina, la cual debe representarse por los tribunales al haber tres fallos constantes de la misma corte. Una norma jurídica no es sino el marco abierto a varias posibilidades de interpretación y en este caso es la Corte la que llena de contenido las normas al dictar sus fallos, las cuales en muchos casos no son aplicadas por mero desconocimiento.

El Derecho Laboral tiende a ser proteccionista de los trabajadores, en virtud de lo cual se han creado normas con carácter imperativo por la necesidad de tutelar a estos y de esta manera regular la relación laboral, las cuales en muchas ocasiones no son implementadas por los trabajadores, patronos o bien por las entidades administrativas, pues existe mucho desconocimiento de las mismas, lo cual conlleva a no implementar derechos y garantías que fueron creados con el fin de ayudar al trabajador para evitar que se acepte cualquier condición que afecte la relación de trabajo.

## CAPÍTULO II



### 2. La Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una institución encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos y reglamentos que norman condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que sean emitidas en el futuro.

Está institución puede intervenir en todo problema laboral que se presente, ajustando adecuadamente las distintas normas laborales a casos concretos para no desviar la intención de las mismas, en los cuales debe tratar de resolver los conflictos en la mayor brevedad posible, escuchando a las partes y plasmando sus puntos de vista en actas que podrán posteriormente traducirse en convenios que garantizaran su efectivo cumplimiento, y de esta manera lograr la tranquilidad y la convivencia social entre empleadores y trabajadores para que la labor en el ámbito laboral sea efectivo, en beneficio de las empresas y del país en general.

A efecto de que las empresas cumplan con sus obligaciones, se efectúan inspecciones para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad, etc., y se imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan las obligaciones que respectan a los mismos, los cuales en muchas ocasiones no son cumplidos a cabalidad por la incapacidad y desconocimiento de los inspectores en distintas ramas, el cual es motivo de la presente investigación.



## **2.1 Definición y antecedentes históricos de la Inspección General del Trabajo**

A través del tiempo la Inspección General de Trabajo se ha convertido en una institución sólida y fortalecida, no obstante no ha logrado cumplir su fin primordial ya que no se cumplen ni se respetan todas las normas laborales nacionales e internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, patronos y organizaciones sindicales.

Esta institución inicio como un órgano colegiado en el cual solamente se protegían los intereses de un grupo de trabajadores. Es preciso que los trabajadores conozcan como inicio y el porqué de la importancia de implementar dicha institución en Guatemala, la que fue creada en virtud de convenios ratificados por la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, lo que a continuación se expone:

La inspección de Trabajo tuvo sus inicios en la legislación española, específicamente en la Ley emitida el 24 de julio de 1873, en ésta se encomendaba la tarea a una especie de órgano colegiado, integrado por dueños de fábricas y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar. Los cargos eran desempeñados por personas honorables y respetadas por los ciudadanos y dicho órgano era presidido por el juez municipal. Sin embargo por la múltiple representación que se daba en estos órganos, nunca se integraron como estaba establecido en la ley mencionada y la tarea era desempeñada en forma unilateral por el juez municipal sin que ésta fuera apoyada por los demás representantes; en virtud de lo cual posteriormente se creó la figura de los inspectores de trabajo.



Un año después de la creación de esta ley, específicamente el 19 de mayo del año 1874, los franceses constituyeron lo que era una inspección laboral propiamente dicha, conformada por un limitado cuerpo de inspectores de trabajo los cuales se encargaban de velar por el respeto de los derechos laborales únicamente de las mujeres y de los trabajadores menores de edad.

En el año 1883, en Inglaterra se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo mediante la Ley Altop, el cual constituye el antecedente más cercano de las actuales inspecciones de trabajo, cuya expansión se dio desde comienzos del siglo pasado y muy especialmente después de la primera guerra mundial a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas –ONU-, cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas –ONU-. El tratado de Versalles en su Artículo número 427 numeral nueve: “Se refiere al servicio de la Inspección del Trabajo, se declara que deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos; trabajo nocturno, prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos e insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad”.



A través de la Organización Internacional del Trabajo, el gobierno de Guatemala suscribió el Convenio Internacional número 81, que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, ratificado el 7 de noviembre del año 1951.

Este convenio fue el antecedente necesario para que en Guatemala se creara la institución de la Inspección General de Trabajo, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, antecedente del actual Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargándosele la obligación de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las disposiciones de trabajo y de previsión social.

En la actualidad, la Inspección General de Trabajo está creada por el Código de Trabajo, Decreto número 330 reformado por el Decreto número 1441, ambos del Congreso de la República, en el cual están establecidas sus funciones y obligaciones, siendo su función principal el velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las leyes laborales y de previsión social del país. Esta institución desempeña otras funciones, como por ejemplo: participar en la integración de órganos colegiados, participar como amigable componedor en los conflictos de trabajo que se susciten, evacuar las consultas que se le formulen en materia de trabajo y ser parte en los juicios ordinarios de trabajo.

Para establecer una definición, de esta institución se debe hacer un desglose de cada uno de sus elementos. Para empezar debe establecerse lo que es la Inspección, entendiéndose por esta el cuidado de velar por algo. El licenciado Cabanellas la define de la siguiente manera: "De las acepciones generales de inspección entraña, como examen, observación o reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad en



alguna esfera”.<sup>14</sup> Este concepto hace alusión a las normas laborales, por lo que teniendo esto claro se puede indicar que Inspección General de Trabajo es: “El organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma.”<sup>15</sup> Asimismo, se puede indicar según Cabanellas que: “Es una institución con servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social”.<sup>16</sup>

De lo anterior se puede indicar que esta institución es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, tanto por las partes que conforman la relación laboral, como por los distintos sectores laborales.

## 2.2 Naturaleza Jurídica

La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por tal razón es parte del Organismo Ejecutivo, es decir que forma parte de la estructura organizativa del Estado. Dicho Ministerio, es el encargado de ejecutar las políticas referentes al trabajo, y gran parte de esta función la realiza a través de la Inspección, la cual tiene la categoría de una Dirección General, siendo esta su naturaleza jurídica.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, Pág. 755.

<sup>15</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas y sociales*. Pág. 388.

<sup>16</sup> Cabanellas. *Ob. Cit.* Pág. 755.



Pero existe la problemática de ubicar a la Inspección General de Trabajo dentro de cualquiera de las dos grandes y más aceptadas ramas del derecho, derecho público y derecho privado; por lo que, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

- a. Teoría del interés: Esta teoría indica que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo, será de derecho público si el interés es colectivo, convirtiéndose en derecho privado cuando el interés se relaciona únicamente con una persona, para lo cual cito lo expuesto por el autor López Aguilar: “Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado”.<sup>17</sup>
  
- b. Teoría de la naturaleza de la relación: Esta teoría indica que la naturaleza pública o privada de la Inspección General del Trabajo no debe basarse en el interés colectivo o individual, sino debe ser basada por las relaciones jurídicas que se establezcan, ya sea de coordinación o supraordinación. Por lo anterior cito lo expuesto por el autor López Aguilar quien expone: “Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen a saber, dentro de las que se encuentran:

---

<sup>17</sup> López Aguilar, **Ob. Cit**; Pág. 154.



1. Relaciones de coordinación: Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.
2. Relaciones de supraordinación: Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público”.<sup>18</sup>

Tomando en cuenta lo antes expuesto, se puede ubicar a la Inspección General de Trabajo dentro del Derecho Público, toda vez que dentro del ejercicio de sus funciones, los inspectores de trabajo hacen uso de su autoridad delegada por el Estado como ente rector de las políticas laborales del país, las cuales, como se mencionó anteriormente, forman parte de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **2.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo, con el propósito de cumplir su misión principal, la cual es velar por los intereses de trabajadores y patronos, y que ambos cumplan y respeten las leyes, toma en cuenta situaciones inspiradas en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre empleador y trabajador, atendiendo los factores económicos y sociales, por lo que busca formulas enmarcadas dentro de leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que los involucrados dentro de un

---

<sup>18</sup> *Ibid*, Págs. 154 y 155.



problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales.

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

Lo anterior no es cumplido a cabalidad por dichos funcionarios, pues no cumplen con sus principales funciones, ya que según la población trabajadora, solo se dedican a realizar una función de vigilancia, dejando de cumplir las normas establecidas en convenios y tratados internacionales, lo cual se describe en el resultado de las encuestas realizadas a trabajadores guatemaltecos. Anexo número nueve.

#### 1. Fines y competencia de la Inspección General de Trabajo

El autor Pérez Botija expone con respecto al fin primordial y la competencia de la Inspección General de Trabajo lo siguiente: "Con la paulatina implantación de la inspección laboral, en los distintos países se originan diversos problemas políticos sobre la delimitación en sus atribuciones. Técnicamente cabe calificar sus funciones en triple dimensión:



- a) Seguridad e Higiene del trabajo, con la preocupación obsesiva de la prevención de accidentes;
- b) Fiscalización del cumplimiento de leyes laborales;
- c) Comprobar afiliaciones de asegurados y liquidación de cuotas de los seguros sociales.

La primera es una inspección predominantemente de carácter médico y de ingeniería; la segunda, de naturaleza jurídica; la tercera, de índole económico-fiscal. Las tres fueron refundidas y quizá convenga que lo estén a condición de que haya suficiente número de funcionarios debidamente preparados”.<sup>19</sup>

En la actualidad, la Inspección no cuenta con funcionarios especializados en distintas ramas que puedan realizar una labor eficiente, por lo que se hace necesario contratar inspectores con distintos conocimientos, para evitar de esta manera la violación de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, ya que la población guatemalteca no reconoce en esta institución personal con distintos conocimientos técnicos o científicos que puedan coadyuvar a realizar una mejor labor. Anexos 11 y 12.

## 2. Funciones como institución pública

Como se dejó anotado anteriormente, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten leyes, convenios colectivos y reglamentos

<sup>19</sup> Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Pág. 361.



que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

A través de su cuerpo de inspectores, la Inspección General de Trabajo tiene como misión participar 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 apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

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

- Por incumplimiento de salarios;
- Por pago de salarios mínimos o reajuste de salarios;
- Cancelación de aguinaldo;
- Pago por tiempo laborado extraordinariamente;
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto laborales;
- Concesión y pago de los periodos pre y post parto;
- Pago o concesión de periodos de lactancia;
- Por despidos de mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia;
- Por despidos de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sea provisional o definitiva;



- Interviene por cambio de condiciones de trabajo;
- Constata y notifica despidos indirectos
- Violaciones a horarios de trabajo;
- Constataciones de calidad de trabajadores activos;
- Cambios de jornadas de trabajo;
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Aprueba convenios colectivos o convenios de pago celebrados entre patronos y trabajadores;
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos;
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales;
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad de trabajo;
- Revisa las planillas de salarios;
- Revisa las planillas de pago de las cuotas laboral y patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas;
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada;
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo elaborados por los patronos;
- Interrumpe la prescripción de los derechos de los trabajadores mediante gestión promovida por estos últimos;



- Interviene en la concesión por pago y goce del derecho de vacaciones;
- Practica, asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral tomando en cuenta;
  - a. Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
  - b. Si se paga o no el salario mínimo;
  - c. Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
  - d. Si se llevan autorizados y al día libros de salarios o planillas;
  - e. Si se da protección física al trabajador;
  - f. Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, con la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
  - g. Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
  - h. Si se les dota de botiquín con medidas de primeros auxilios;
  - i. Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
  - j. Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
  - k. Si se pagan las horas extraordinarias de conformidad con las jornadas que se laboran;
  - l. Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo
  - m. Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo;
  - n. Si se concede la media hora de descanso cuando las jornadas de trabajo son continuas y si se cancela de conformidad al salario que se devenga;
  - o. Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
  - p. Si se lleva libro de planillas autorizado de trabajadores a domicilio;
  - q. Si existen extintores contra incendios;
  - r. Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado;



- Extiende cartas poder para contratistas de trabajadores campesinos;
- Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua;
- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución;
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo es adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le instruye adecuadamente y si se le cancelan los salarios convenidos y gradualmente, según el tiempo y duración del aprendizaje;
- De conformidad con el Decreto número 23-79 del Congreso de la República, interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando al servicio de un patrono;
- Investiga en las empresas pirotécnicas si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan;
- Tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia;
- Tiene facultad para determinar quiénes de los laborantes en las empresas son trabajadores de confianza;



- De conformidad con el Artículo número 223 del Código de Trabajo, previo estudio, determina cuales de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente, asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato;
- Previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres;
- Interviene en todos aquellos casos en donde se promueva huelgas o paros ilegales;
- Tiene facultad para determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente;
- Tiene competencia para juzgar las faltas laborales, debiendo imponer las sanciones correspondientes así como promover la ejecución de las mismas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando estas no son canceladas voluntariamente una vez se encuentre firme la resolución.

#### **2.4. Funciones de los inspectores de trabajo en particular**

El Código de Trabajo en el Artículo 281 establece las funciones de los inspectores de trabajo, toda vez que no pueden actuar discrecionalmente, sino sus atribuciones son regladas, como en toda la administración pública. Las funciones de los inspectores de trabajo son:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, con el exclusivo objeto de velar porque se cumpla con las leyes de trabajo y de previsión social;



- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, ~~siempre que~~ se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos 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 éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión 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 inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, ordenar la adopción de medida de aplicación inmediata;
- e) Intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;



- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;
- g) Exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
- h) Colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes 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 divulguen 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 asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y



l) Siempre que comprueben violaciones 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 el 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 el Código de Trabajo.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato, sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer 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 empleadores 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 debe ser sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 del Código de Trabajo.

## 2.5. Legislación

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

- a) Convenios y Tratados Internacionales;
- b) Código de Trabajo;
- c) Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Es importante indicar que las disposiciones del Código de Trabajo y del reglamento orgánico del Ministerio, no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en virtud que se aplica la legislación nacional e internacional ya que ambas normas constituyen ley vigente. En estos cuerpos legales se estipulan las funciones de dicha institución, tomando como base las reguladas en convenios y tratados internacionales las cuales fueron ampliadas en la normativa nacional y aplicadas al derecho laboral guatemalteco.

### 1. Legislación internacional

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

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como 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 las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo número 102 inciso t) regula: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que



concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. Por lo que, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Al respecto, el Estado de Guatemala ratificó con fecha 28 de enero de 1952, el convenio internacional de trabajo número 81 que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual no es conocido por los trabajadores, ya que no tienen conocimiento de lo que es un convenio internacional, puesto que el Ministerio de Trabajo no cumple con su obligación de dar a conocer la normativa laboral a toda la población, como se puede observar en la encuesta realizada. Anexo 4 a 8.

## 2. Legislación ordinaria nacional

Después de dejar plasmadas las normas internacionales, es necesario citar la legislación interna en tal materia, siendo el Código de Trabajo el que crea esta institución y contiene las atribuciones que les son asignadas a estos funcionarios y la institución propiamente dicha.

Esta normativa, 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. Este título del Código de Trabajo dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la Inspección, indicando que su función principal es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social, así lo establece el Artículo número 278 al indicar que: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y



organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro”.

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

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

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

Por lo antes expuesto se puede observar que esta institución es la encargada de velar por el cumplimiento de las normativas laborales, además de ser parte en todo conflicto que dentro de la relación laboral suscite.



### 3. Legislación reglamentaria nacional

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo como institución de derecho público están reguladas en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 de fecha veintinueve de abril del año 2003 que contiene el "Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social", dichas funciones están contenidas en el Artículo 15 de este cuerpo reglamentario, y son las siguientes:

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

7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.



## **2.6 Procedimientos en la Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo para cumplir con sus objetivos debe implementar una serie de procedimientos administrativos a través de los cuales los trabajadores y patronos realizaran sus procedimientos, y los inspectores de trabajo logran realizar la vigilancia e implementación adecuada, lo que conlleva el cumplimiento de cada una de sus obligaciones como institución pública, existiendo una sección administrativa específica para el cumplimiento de diferentes actividades, dentro de las cuales se encuentran, la sección administrativa, de reglamentos interiores de trabajo, calculo de prestaciones, conciliaciones, visitaduría, consultas, sanciones administrativas y asesoría jurídica; secciones que se estructuran de la siguiente manera:

1. Sección administrativa: Está sección está compuesta por el personal administrativo que se encarga de dar trámite a las solicitudes que se formulan a la Inspección General de Trabajo, encargándose de la distribución de documentación a cada una de las secciones encargadas de cumplir la solicitud de que se trate, esta se encarga del archivo y de otorgar copias o certificaciones de los documentos o expedientes que en esta Institución se tramiten.
2. Sección de reglamentos interiores de trabajo: Esta sección está compuesta por un número de inspectores de trabajo que se encargan de analizar los reglamentos interiores de trabajo que elaboran los patronos en cumplimiento de la ley, siendo función específica

de esta sección el velar por que dichos reglamentos no violen o tergiversen en alguna disposición legal, esto previo a que el mismo sea aprobado por la Inspección General de Trabajo.



3. Sección de cálculo de prestaciones: Esta sección cuenta con un moderno sistema de cómputo mediante el cual se atienden consultas personales de trabajadores que han finalizado su respectiva relación de trabajo por cualquier causa y que acuden a la Inspección General de Trabajo con el fin de ser informados en cuanto a la cantidad de dinero que deben recibir en concepto de prestaciones laborales, para obtener este dato es requisito que los interesados hayan finalizado su relación de trabajo.
  
4. Sección de conciliaciones: De conformidad con el sexto considerando del Código de Trabajo, el derecho laboral está inspirado en el principio filosófico de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. En atención a ello, esta institución cuenta con la Sección de Conciliaciones, la que a través de su cuerpo de inspectores de trabajo interviene conciliatoriamente en los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos con motivo de la finalización de una relación laboral, su función principal es la de avenir a las partes a llegar a un arreglo extrajudicial para evitar de esta manera que las partes tengan que someter su controversia a una decisión judicial. Para el cumplimiento de esta función, los inspectores de Trabajo pueden citar a su oficina a los empleadores quienes están obligados a comparecer de conformidad con lo estipulado en el inciso m) del Artículo 281 del Código de Trabajo.

5. Sección de visitaduría: Está compuesta por un cuerpo de inspectores de trabajo que en cumplimiento de sus atribuciones realizan visitas a las empresas o centros de trabajo con el fin de establecer el cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones de trabajo o de previsión social.



Este tipo de visitas se realizan mediante denuncia hecha por la parte interesada o de oficio a instancia de la propia Inspección General de Trabajo.

Esta sección se encuentra integrada por inspectores de trabajo cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan, de allí precisamente su nombre, siendo la excepción los casos de las trabajadoras domesticas que mediante audiencias son atendidos en las instalaciones de la Sección.

Los inspectores de trabajo de esta sección visitan las empresas, ya sea porque existe una denuncia de una persona que se ha identificado plenamente o bien por denuncia en forma anónima, en virtud de las cuestiones siguientes:

- a) Se denunció vía telefónica.
- b) Se denunció en forma personal.
- c) Se ordenó por el despacho.
- d) Se programó mediante inspección de oficio.



Las funciones que los inspectores de trabajo realizan están fundamentadas básicamente en lo que para el efecto regulan la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Artículo 281, Artículo 61 inciso f, Convenios Internacionales de Trabajo número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

a. Casos que atiende la sección de visitaduría

Los casos que se atienden son de trabajadores que están laborando y continuarán laborando, pero que por diversas razones tienen algún problema en la empresa. Por ejemplo:

- a) Le niegan un certificado de trabajo para acudir al IGSS,
- b) No le han pagado el Bono 14,
- c) No le han pagado Aguinaldo,
- d) No le dan vacaciones,
- e) No le pagan horas extras, o las calculan mal,
- f) No le pagan el séptimo día,
- g) Le descuentan cuando va a citas al IGSS,
- h) Las instalaciones son inseguras o antihigiénicas,
- i) No le pagan Bonificación Incentivo,
- j) Lo suspenden sin goce de salario,
- k) Malos tratos,
- l) Les cambian de condiciones de trabajo, puesto, salario, lugar de trabajo,
- m) Etcétera.



La actuación del Inspector de Trabajo en estos casos es establecer si es denuncia y que con su visita a la empresa se ajuste a lo que la ley laboral regula. En esta sección deberían implementarse inspectores que cuenten con conocimientos necesarios para evaluar las distintas ramas laborales, por ejemplo contratar médicos, ingenieros, arquitectos etc.; en el servicio de la inspección para que estos pudieran realizar una mejor evaluación y de esta manera tratar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, asegurando la seguridad del trabajador tanto en las instalaciones de las empresas, como de los materiales utilizados, los cuales en muchas ocasiones causan serios daños dejando incapacidad para laborar o con serios daños en la salud.

4. Sección de consultas: Esta sección se encarga de evacuar todas las consultas que en forma verbal realicen los propios interesados ya sea apersonándose a la Inspección General de Trabajo o mediante la vía telefónica. Estas consultas son evacuadas por inspectores de trabajo que atienden esta sección por el sistema de turnos rotativos.
  
5. Sección de sanciones administrativas: Esta sección coadyuva con el Inspector General de Trabajo para el estudio y análisis de los expedientes en los cuales los inspectores hayan comprobado la comisión de una falta a las leyes de trabajo o de previsión social, con el objeto de verificar que en la tramitación de ellos se haya observado el debido proceso y se haya respetado el derecho de defensa de las partes y de esta manera establecer el monto de la multa a imponer en concepto de sanción administrativa. Asimismo elabora el proyecto de resolución respectiva a efecto de someterla a consideración del Inspector General de Trabajo para la imposición de la sanción que corresponda.



6. Asesoría jurídica: La Inspección General de Trabajo cuenta con la sección de asesoría jurídica en la cual participan abogados especializados en derecho laboral cuya función primordial es asistir al Inspector en asuntos de su competencia, asimismo se encarga de evacuar las consultas que en forma escrita se le formulen a esta institución, ya sea por los empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.

El autor Pérez Botija indica: "Se ha conocido que cinco son los métodos por los cuales puede ponerse en marcha el mecanismo de la inspección:

- a) Por iniciativa propia,
- b) Por orden superior,
- c) A instancia de los sindicatos,
- d) A requerimiento de las instituciones de previsión,
- e) Mediante denuncia.

En estos últimos casos, se guardará absoluta reserva sobre el origen de la actuación inspectora y, por otro lado, se consideran punibles, en cuanto acto de obstrucción, las denuncias falsas."<sup>20</sup>

Lo anterior denota que la inspección General de Trabajo cuenta con secciones según la función que realice, ya que patronos y trabajadores están obligados a cumplir con las normativas laborales y las disposiciones impuestas por esta institución, pero para esto, dicho

---

<sup>20</sup> Pérez Botija. **Ob.Cit**; Pág. 363.

órgano debe tener conocimiento de las problemáticas que surjan de la relación laboral sea actuando de oficio o bien obteniendo información por cualquier otra vía.



## CAPÍTULO III



### 3 La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo –OIT-, es una institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales de trabajo, está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decentes y productivas para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

En la actualidad constituye la entidad internacional que desarrolla mecanismos legales para la protección de los trabajadores, así también vela porque estos sean respetados por los estados partes, sus fines y objetivos son cumplidos a través de la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo los cuales son órganos de esta organización encargados de velar por el estricto cumplimiento de las normas que han sido aceptadas por los estados partes.

#### 3.1. Origen de la Organización Internacional Del Trabajo

Para que la Organización Internacional de Trabajo –OIT- fuera lo que hoy en día es, hubo que realizar muchos esfuerzos por empresas, trabajadores, empleadores y gobiernos, lo cual vino a fortalecer a nivel nacional e internacional la protección de derechos de los trabajadores y la creación de normativas, las cuales no son muy conocidas por la población; por lo que es necesario que se conozcan los orígenes de dicha institución para que justiprecien sus derechos y las normativas creadas en su beneficio, ya que han sido avances de un grupo de personas, que con afán y esmero lograron crear una institución en beneficio



no solo de un grupo si no de toda la comunidad trabajadora, por lo que a continuación se relata el surgimiento de la misma.

La competencia desleal entre las industrias a nivel nacional e internacional, la diversa legislación que tiene cada uno de los Estados en materia de condiciones y relación de trabajo, provocó la discusión para unificar esfuerzos en la constitución de un foro internacional integrado por gobiernos, patronos y trabajadores de todo el mundo, con el objeto de discutir y aprobar convenios internacionales en materia de legislación laboral a los cuales se deben adaptar todos los Estados que sean parte en el foro.

Posterior a varias reuniones obreras y al término de la primera guerra mundial y en el marco del Tratado de Versalles, en 1919, se fundó la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, desde el año de su fundación hasta el 2001, la OIT ha discutido y aprobado 185 convenios en materia de legislación laboral, de estos convenios, Guatemala ha suscrito y ratificado 72.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- es un órgano del sistema de Naciones Unidas, el cual busca que los Estados se comprometan a promover, respetar y aplicar los principios de la libertad sindical, el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil y la supresión de toda discriminación en el empleo y la ocupación.

Por el constante incumplimiento de contratos, Guatemala ha sido objeto de observaciones y recomendaciones por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR), observaciones, recomendaciones y presiones que influyeron en

el origen de las reformas de la legislación laboral contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República.



### **3.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo**

Para cumplir con sus fines y objetivos, así como para responder a su naturaleza tripartita, la Organización Internacional del Trabajo –OIT- de conformidad con las normas contenidas en su Constitución se estructura con los siguientes órganos:

- a) La Conferencia General de los representantes de los Estados;
  - b) El Consejo de Administración;
  - c) La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la dirección del Consejo de Administración.
- a. Conferencia General: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, de conformidad con su Constitución, celebra reuniones cuantas veces sea necesario y, por lo menos, una vez al año. Se compone de cuatro representantes de cada uno de los Estados, dos de los cuales son delegados del gobierno y los otros dos están representados por los empleadores y los trabajadores de cada uno de los países participantes. Cada delegado puede estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día, de la reunión. Cuando se discuten temas de interés para las mujeres, entre las personas delegadas como consejeros técnicos, una, por lo menos, debe ser mujer.



Los Estados se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos gubernamentales, de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos, serán comunicados a la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, por el gobierno de cada uno de los Estados. Las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- se celebran, a reserva de las decisiones que puede tomar la propia Conferencia General en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración. Corresponde a la Conferencia, la aprobación o adopción de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de carácter general, de conformidad con los procedimientos establecidos en la Constitución y su Reglamento.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, constituye la máxima autoridad de este foro internacional, a ella se deben someter todos los procedimientos que tiene relación con los convenios y recomendaciones de dicha organización, para su iniciativa prosecución de discusión y eventual aprobación para que se convierta en norma de aplicación general, previa suscripción y ratificación por cada uno de los países. Asimismo, le corresponde formular otras recomendaciones y directrices que busca que los Estados incorporen a su legislación la normativa suscrita y ratificada.

- b. Consejo de Administración: El Consejo de Administración de conformidad con lo que establece la normativa de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, se integra por cincuenta y seis personas de la siguiente manera:



- 1) Veintiocho representantes de los gobiernos;
- 2) Catorce representantes de los empleadores, y
- 3) Catorce representantes de los trabajadores.

De los 28 representantes de los gobiernos, 10 son nombrados por los países de mayor importancia industrial, y los 18 restantes, por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia, excluyendo a los 10 países industriales mencionados. El Consejo de Administración, cada vez que sea necesario determina cuáles son los países de mayor importancia industrial y fija las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de estos países sean examinados por una comisión imparcial antes de que adopte la decisión al respecto. Cualquier Estado puede apelar la decisión del Consejo de Administración, esta apelación será conocida por la Conferencia General, sin embargo, no se suspende la decisión del Consejo de Administración, mientras la Conferencia General no se haya pronunciado al respecto.

El Consejo de Administración se elige cada tres años, si por cualquier causa no puede elegirse, continuará en sus funciones hasta la nueva elección definitiva. Los puestos vacantes y otras análogas, serán resueltos por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia General. Elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes, uno de estos tres cargos debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno, los otros dos, por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores. Elabora su propio reglamento y la fecha de reuniones. Celebrará reunión extraordinaria, cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros; le corresponde fijar el orden del día de las reuniones de la Conferencia General, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los



gobiernos, por cualquiera de las organizaciones representativas de trabajadores, de empleadores, o por cualquier organización de derecho internacional público participante en la Conferencia.

- c. Oficina Internacional del Trabajo: La Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con lo que prescribe el Artículo 8 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- indica: 1) El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de cualquiera otras funciones que pudieren serle confiadas. 2) El Director General o su suplente asistirán a todas las sesiones del Consejo de Administración.

El personal de esta oficina para su funcionamiento será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. Tiene dentro de sus funciones: a) la preparación de los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia; b) contribuir con los gobiernos, cuando estos lo soliciten, toda la ayuda para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia General; c) debe velar de conformidad con su normativa constitucional por el cumplimiento de los deberes que le incumben en relación con la aplicación efectiva de los convenios, d) redactará y editará en los idiomas que el Consejo de Administración considera convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tenga interés nacional, y, e) con una anticipación de cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia General, pondrá el orden del



día en conocimiento de los países y por conducto de éstos a los delegados gubernamentales cuando hayan sido designados por sus organizaciones.

Además de los órganos de dirección y administración indicados, la Organización Internacional del Trabajo –OIT- cuenta con otro órgano que directamente contribuye al control del cumplimiento de la normativa contenida en los convenios y recomendaciones que aprueba la Asamblea General, al que se le denominada Conferencia General, órgano y mecanismo de control que fiscaliza a los gobiernos parte.

### **3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

Los convenios se fundamentan en la filosofía y preámbulo contenido en su Constitución, relacionados con la materia de trabajo, la inspección y la seguridad social. Por el contenido de los convenios, recomendaciones y resoluciones aprobados por la Conferencia Internacional, se establece el espíritu constitutivo de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y su filosofía de luchar para evitar la injusticia, miseria y privaciones de diversas necesidades a la que está sometido gran número de seres humanos que han provocado descontento en muchos países y constituyen una amenaza para la paz y armonía universal.

En los convenios queda expreso que, los principios, valores y necesidades, en que se fundó la Organización Internacional de Trabajo, se deben tomar en consideración por la Asamblea General la que está encargada de impulsar a través de estos convenios las jornadas y horas de trabajo en las distintas actividades económicas, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, garantizar un salario vital, digno y adecuado; para los



trabajadores que coincide con lo que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo define como trabajo decente. Asimismo, se encuentra lo relativo a la protección de los trabajadores contra enfermedades profesionales y no profesionales y contra los accidentes de trabajo, la protección de los niños y de los adolescentes, la protección de las mujeres, de las pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de igual salario por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical y de negociación colectiva.

En ese contexto de valores y principios filosóficos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, se han discutido y aprobado los convenios internacionales, con la presencia y discusión de los representantes de los tres sectores de los Estados parte, constituido por los empleadores, los trabajadores y los funcionarios de gobierno, con el espíritu esencial de organización tripartita mundial, única en su conformación.

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala incorporó en el curso de Derecho de Trabajo y otros, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, entre otros tratados y convenios de esta naturaleza que incorporan disposiciones y normas que los complementan y robustecen en su contenido.

### **3.4. Convenios suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala**

De los 185 convenios aprobados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que provienen desde su constitución, en el año de 1919, el Estado de Guatemala como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 Convenios.



De los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país. La población guatemalteca no tiene conocimiento de los derechos mínimos que se encuentran regulados en ellos, aunque consideran que les beneficiarían, si fueran puestos en práctica, tanto por los patronos como por las autoridades administrativas, y como quedo demostrado en las encuestas realizadas, el obligado en dar a conocer estas normativas es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, función que realiza muy escasamente, ya que solo reparte trifolios para hacer del conocimiento de estas normativas a la población guatemalteca. Anexo número ocho.

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios, al tenor de lo que establece el Artículo 46, sobre la preeminencia en materia de derechos humanos y de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad constituyen parte del derecho interno, tienen preeminencia sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales según se establece e infiere de los párrafos que incorpora la Corte de Constitucionalidad en su publicación de la Constitución Política vigente, que introduce extractos de lo esencial de fallos y opiniones emitidas por el tribunal constitucional al aplicar y definir el sentido de preceptos del texto fundamental entre las que se mencionan las sentencias: a) "de fecha 19 de octubre de 1990, b) " del 12 de marzo de 1997, y; c) "sentencia del 18 de mayo de 1995 relativa a una opinión consultiva". Estas sentencias para efectos de cita, se encuentran dentro de los expedientes números 280-90,

131-95 y 199-95 publicadas en la gaceta número 18, página 99; 43 página 47 y número 37 página número nueve.





## CAPÍTULO IV

### 4. Convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

Los Convenios son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en este caso ya sea para tutelar o fortalecer las normas que rigen una actividad del país que los ratifica.

El convenio de Viena en su Artículo dos define al tratado como, un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.

Las recomendaciones son instrumentos vinculantes; habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios, y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacional.

Los convenios internacionales del trabajo son creados por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituyen juntamente con las recomendaciones de esa misma organización fuentes muy importantes del derecho laboral, en el caso guatemalteco. Su importancia es aún mayor, pues la propia Constitución les confiere la categoría de normas de derecho interno, como ya se aprecia.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Franco López. **Ob. Cit**; Pág. 40.



La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que al elaborar normas internacionales del trabajo: “Se deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial y otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo”.

Las normas internacionales, son tratadas y adoptadas por delegados de todas partes del mundo. Durante la preparación y redacción de las mismas se toman en consideración las diversas prácticas nacionales que preponderan. Dichas normas recogen objetivos y reglas ampliamente aceptadas que todos los países pueden seguir y aplicar en su acción nacional. El propósito es siempre el mismo: establecer una norma del trabajo en este caso, que pueda utilizarse a escala internacional. Compete a cada Estado soberano transformar en obligaciones jurídicas vinculantes esos objetivos y reglas aceptadas universalmente; ello se hace mediante ratificación.

#### **4.1. La regulación Constitucional y convenios internacionales en materia laboral**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 inciso t) establece: “El Estado participara en convenios, tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo, y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones....”. En tal caso, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.



En tal virtud, es claro que la Constitución Política de la República de Guatemala, da bases para que los convenios internacionales ratificados por Guatemala, se puedan aplicar dentro del país, al establecer que se consideran como parte de los derechos mínimos con los que gozan todos los trabajadores. Esto quiere decir, que con la ratificación de convenios se trata de suplir las deficiencias de la legislación, adoptando normas de carácter internacional que se adecuen mejor con la realidad actual del país y con las demandas de mejores condiciones para los trabajadores; en la encuesta realizada se hace constar que los trabajadores guatemaltecos no tienen conocimiento de estas normativas, ni de los derechos que en ellos se consignan, lo que dificulta su aplicación. Anexo cuatro y cinco.

La normativa constitucional, obliga tanto a las autoridades administrativas como jurídicas a tomar en cuenta, todos y cada uno de los Convenios Internacionales, para que acorde a estos actúen dentro de la esfera del derecho laboral interno y no omitan en sus resoluciones lo que plasman los convenios.

Todo ello tiene su importancia por cuanto que en el derecho laboral no se da la tradicional jerarquía de leyes, ya que dentro de esta rama del derecho siempre se aplicara aquella norma que mas favorezca al trabajador, así como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo y si en dado caso fuere un convenio internacional, pues este será el que se deba aplicar en casos concretos.



#### **4.2. Celebración y ratificación de los Tratados y Convenios Internacionales**

El camino que recorre un Convenio Internacional es largo y comienza en la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en donde después de haberse hecho una proposición, se someterá esta a votación en la cual participaran todos los miembros de la organización y deberá ser aprobada la proposición por el voto de por lo menos las dos terceras partes de los delegados presentes.

El presidente de la Conferencia y el Director General autenticaran, con sus firmas, dos copias del convenio. De esas copias, una se depositara en los archivos de la Oficina Internacional de Trabajo y la otra se enviara al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio a cada uno de los Miembros, los que se obligan a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la conferencia (cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de 18 meses después de clausurada la reunión de la conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

Los miembros informaran al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, las medidas adoptadas para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes; el Estado de Guatemala, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo suscribió cada una de las clausulas plasmadas en el convenio 81 de dicha organización, dentro de estas la regulada en el artículo número nueve, relativo a la implementación de peritos y técnicos en la inspección General de Trabajo, normativa que a la fecha no ha sido cumplida por dicha institución, ya que la función técnica y pericial, es realizada por inspectores de



trabajo, mismos que no cuentan con los conocimientos necesarios para realizar funciones efectivamente; considerando a la autoridad competente para implementar medidas adoptadas por este convenio, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informara al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que le fije el Consejo de Administración, el estado de esta legislación y la práctica, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por la vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos o de otro convenio.

En ningún caso podrá considerarse que la adopción del convenio 81 de la OIT, menoscabara cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en este convenio.

#### **4.3. Participación de los órganos correspondientes para la ratificación de un convenio internacional en Guatemala**

El Ministerio de Relaciones Exteriores por medio de la Dirección de Asuntos Jurídicos y Tratados, revisa el trámite y la suscripción de los convenios por ratificar en el ámbito internacional, contando con la opinión de la entidad interesada y verificando si existe presupuesto para dicha sumisión. Por medio del Organismo Ejecutivo se traslada al Congreso de la República de Guatemala, previo dictamen favorable del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Encontrándose el convenio en el Congreso, se tomara este como una iniciativa de ley. El Presidente del Congreso ordenara que se de lectura en el pleno, después de esto se envía a la comisión respectiva, la que emitirá un dictamen acerca del mismo y regresa al pleno la iniciativa. Devuelta la iniciativa procederán a distribuir copias del convenio a todos los diputados, se le dará lectura y se discutirá el proyecto en tres sesiones. Posteriormente se discutirá por artículos y se aprobara la ratificación del convenio respectivo. Una vez discutido el convenio por parte del Congreso en el pleno, el mismo será firmado por el Presidente del Congreso y dos Secretarios, posteriormente será enviado al Organismo Ejecutivo para que el Presidente de la República lo sancione. El Presidente de la República lo devuelve para que el Congreso lo apruebe, y se mandara a publicar en el Diario Oficial de Centro América por medio de un Decreto. Aprobado y publicado se envía al Ministerio de Relaciones Exteriores para que lo ratifique y lo deposite ante el Consejo Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de cumplir con la obligación de sumisión de convenios, por parte de Guatemala, ante la Conferencia Internacional de Trabajo, contemplado en el inciso cinco del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-.

Al ratificar Guatemala el convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, -OIT-, lo implemento como normativa nacional, mediante el Decreto 843 del Congreso de la República, conjuntamente con otros convenios, por lo que se hace notar que, se ratifican convenios para quedar bien internacionalmente, y no porque mejoren los derechos de los trabajadores, ya que estos no son implementados, como se analiza en el capítulo VI de la presente investigación.



#### **4.4. Efectos del incumplimiento o no aplicación de los tratados ratificados**

Al determinar la responsabilidad de los Estados que ratifican tratados y al incumplirlos, se puede determinar que el efecto inmediato y prioritario de este incumplimiento, es la violación de los derechos de los trabajadores, derechos que son adquiridos, desde el momento de la ratificación, privándolos por la falta de divulgación de estas normativas, ya que esta función no es cumplida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, porque en esta institución solo se reparten trifolios para hacer del conocimiento de la población las normativas internacionales, y el efecto de ello es la desinformación de la población, lo que hace imposible su exigencia ante un órgano Jurisdiccional, por el desconocimiento total de este derecho.

Un efecto de este incumplimiento, desde el punto de interés del Estado que ratifica un convenio internacional, son las sanciones previstas en los instrumentos constitutivos de las organizaciones internacionales, siendo sancionados en estos casos por la Organización Internacional del Trabajo –OIT- a los Estados miembros que incumplen determinados convenios internacionales del trabajo.

Lo singular en el caso de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- es que se trata de sanciones resultantes de violaciones a derechos que figuran en instrumentos convencionales vigentes para el Estado infractor, derechos que modernamente se reputan derechos humanos. De allí que en esta organización se han establecido procedimientos internos con el fin de constatar, por una parte, las violaciones o no aplicaciones que son objeto de denuncia, sindicación o de queja.



“Las sanciones previstas en los tratados constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- pueden, de la misma manera, abarcar la suspensión temporal de los derechos de membrecía de un Estado y la suspensión temporal de sus derechos de voto, así como la medida extrema de la exclusión o expulsión de un Estado miembro por los restantes miembros, sanciones y derechos que se encuentran previstos”.<sup>22</sup>

En virtud de lo anterior la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, creo órganos de supervisión destinados a verificar, que los gobiernos cumplan, con sus obligaciones de informar a la población sobre el estado de su legislación, respecto a los convenios internacionales, ratificados, los cuales son:

1. La Comisión de Expertos en Aplicación de convenios y recomendaciones: El cual es un cuerpo independiente integrado por 20 expertos de diferentes países, nombrados por tres años por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, la comisión tiene competencia para conocer, los informes que los Estados partes se comprometen a enviar a la –OIT-. Los aspectos que contienen estos informes son:
  - a. Medidas tomadas para someter a las autoridades competentes (Asambleas Legislativas, Congreso, Órganos encargados de ratificación de los tratados internacionales) a implementar los convenios y las recomendaciones.
  - b. Medidas que se hayan adoptado, para aplicar los convenios ya ratificados.
  - c. Información sobre la situación en un país con respecto a convenios no ratificados, recomendaciones y el estado de la legislación y su práctica.

---

<sup>22</sup> Villagrán Kramer, Francisco, **Sanciones internacionales por violaciones a los derechos humanos**. Pág. 29.



2. La Comisión Sobre Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo: El informe de la Comisión de Expertos, se somete luego a la Comisión de Aplicación de Convenios, de los empleadores y de los trabajadores los que dan una oportunidad más a los trabajadores, para destacar determinados aspectos relacionados con la ratificación y aplicación de las normas de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

#### **4.5. Sistemas de control de la Organización Internacional del Trabajo**

Cuando un estado miembro se adhiere a la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, se compromete a respetar un cierto número de principios, los cuales se han convertido en regla de derecho para cada estado, por estar establecidos en la constitución de la –OIT-.

A pesar de las ratificaciones de los convenios por parte de los estados miembros, lo que supone una obligación de cumplimiento, ello no ha impedido que, por razones diversas, en repetidas oportunidades, la norma adoptada no sea recogida o incorporada a la legislación, o bien no se cumpla o solo se aplique parcialmente, lo cual hizo necesario que se estableciera un sistema de control, a fin de asegurar que los estados miembros cumplan con las obligaciones que han contraído.

Con estos sistemas se trata de garantizar el cumplimiento de obligaciones contraídas libremente y, de tal modo, mantener la credibilidad de la propia ratificación, estos procedimientos también pueden ayudar a los estados miembros a captar todo el sentido de las normas que se han comprometido a observar e impulsarlos a subsanar toda deficiencia en conflicto con sus requisitos.



Dentro de los sistemas de control de la Organización Internacional de Trabajo encuentran:

1. El procedimiento de Control Regular: Consiste en el análisis de memorias e informaciones que remiten los Estados miembros, a la Oficina Internacional del Trabajo, sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. El análisis de las memorias e informaciones son desarrollados, por dos órganos permanentes de control regular:

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia. Las memorias e informes se dividen en cuatro categorías:

- a) Las memorias sobre los convenios ratificados; la ratificación de un convenio genera la obligación de enviar memorias a la Oficina Internacional del Trabajo, en las que deban señalarse las medidas nacionales que se han adoptado, para posibilitar su correcta aplicación.
- b) Las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones; la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ha establecido que los Estados miembros tienen la obligación de enviar memorias, sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones cuando lo solicite el Consejo de Administración.



c) Las memorias especiales de la Declaración de 1998; en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se estableció un seguimiento especial para los gobiernos que no hayan ratificado algunos de los convenios que tratan las siguientes materias: 1. la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatoriedad; 3. la abolición efectiva del trabajo infantil; 4- la eliminación de la discriminación en materia de empleo u ocupación.

d) Las informaciones sobre la sumisión a las autoridades competentes; los Estados miembros tienen igualmente obligación de enviar las informaciones sobre la sumisión de las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia a las autoridades competentes, la referida obligación proviene de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.<sup>23</sup>

2. Procedimientos de Control General: Este procedimiento, tiene la característica de ser motivado, es decir, se produce a solicitud de una parte contra un Estado miembro por la violación de una obligación constitucional o por lo establecido en un convenio internacional.

Las reclamaciones es el primer procedimiento de control general, establecido por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en sus Artículos 24 y 25. Se inicia con la presentación, de una reclamación escrita por la organización de

<sup>23</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **La libertad sindical en Guatemala, análisis de la OIT e informes de MINUGUA.** Pág. 51-63.



empleados o de trabajadores contra un país, que no ha adoptado, medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio ratificado. Las quejas, este procedimiento de control general, se inicia con la presentación de una queja contra un estado miembro, que no haya adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento de un convenio que haya sido ratificado, Artículo 26 inciso uno de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, las quejas pueden ser presentadas ante la Oficina Internacional del Trabajo por:

- a) Cualquier Estado miembro que haya ratificado el mismo convenio, Artículo 26;
- b) El Consejo de Administración, Artículo 26 inciso 4;
- c) Un delegado asistente a la Conferencia, Artículo 26 inciso 4.<sup>24</sup>

3. Procedimientos de Control Especial: Estos procedimientos de control, surgen paralelamente a los otros mecanismos de control para ciertos casos particulares:

- a) Incumplimiento de la obligación de someter a los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes, regulado en el Artículo 30 de la Constitución de la -OIT-, el procedimiento se inicia por la presentación de una querrela de un Estado miembro contra otro, por no adoptar las medidas necesarias para el sometimiento de los convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales competentes. La querrela es examinada por el Consejo de Administración, quien informara a la Conferencia para que adopte las medidas correspondientes;

---

<sup>24</sup> *Ibid.* Pág. 64-68.



b) Por las quejas de violación de derechos sindicales, es el procedimiento de protección a la libertad sindical que se instituyó a la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, a partir de la celebración de un acuerdo común entre el Consejo de Administración Social de las Naciones Unidas, esta protección especial, independiente de la ratificación de un convenio de libertad sindical, se sustenta de las obligaciones derivadas de la claridad de miembro de la Organización y de la consagración de la libertad sindical, como un principio general de carácter obligatorio de la Constitución de la -OIT-.

Estos procedimientos deben ser conocidos por la población guatemalteca, para que puedan ponerlos en práctica y de esta manera hacer valer sus derechos, en virtud que los convenios ratificados, no son implementados, ni se han dado a conocer por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es preciso que los trabajadores conozcan las normativas internacionales, para que en Guatemala se pueda exigir la implementación de personal capacitado como peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo, para que esta institución pueda realizar una mejor función, cumpliéndose lo regulado en el Artículo número nueve del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.





## CAPÍTULO V

### **5. La implementación de peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo, en cumplimiento del artículo 9 del Convenio 81 de la OIT**

Los peritos son personas especializadas en determinada ciencia o arte, quienes son requeridos para realizar un trabajo determinado, solicitando su intervención y opinión, en virtud de sus conocimientos técnicos o científicos, en la presente investigación se desarrolla lo importante que esté sería en la Inspección General de Trabajo ya que ayudaría a beneficiar a trabajadores y patronos, acatando de esta manera lo establecido en convenios internacionales, los cuales fueron aceptados por el Estado de Guatemala.

#### **5.1. Definición y antecedentes históricos de los peritos**

Los peritos son personas con conocimientos científicos o técnicos, que colaboran con sus conocimientos a resolver algún problema que surja en determinado campo de la ciencia, arte o práctica.

El Diccionario de la Real Academia Española, expresa que perito (del latín petitus) es: “El sabio experimentado, hábil práctico en una ciencia o arte. Persona que en alguna materia tiene título de tal, conferido por el Estado. Persona que poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa bajo juramento al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionen con su especial saber o experiencia”.



Manuel Ossorio define al perito como: “El que poseyendo especiales conocimientos técnicos o prácticos informa bajo juramento al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia” y continua citando a Couture quien dice que perito es: “El auxiliar de la justicia que, en el ejercicio de una función pública o de su actividad pública o de su actividad privada, es llamado a emitir parecer o dictamen sobre puntos relativos a su ciencia, arte o práctica, asesorando a los jueces en las materias ajenas a la competencia de estos”.<sup>25</sup>

Por lo que se puede indicar que, perito se constituye en el asesor o auxiliar de la justicia, en cuanto contribuye a formar el criterio de los jueces en materias que no tienen por qué conocer.

Según De Pina delimita al perito de la siguiente manera: “Llamamos perito a la persona entendida en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al juez o al tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media. Son titulares los peritos, si han recibido título profesional o carrera reglamentada por el Estado; prácticos, si la especial capacidad la han adquirido únicamente en el ejercicio de un oficio o arte. El perito debe reunir dos condiciones esenciales: competencia e imparcialidad; la primera, es un supuesto necesario, dado el carácter de esta prueba; la segunda se garantiza con la facultad de recusación concedida a las partes.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Ministerio Público, **Manual del fiscal**. Pág. 567.

<sup>26</sup> De pina, Rafael y Castillo Larranaga, José. **Instituciones de derecho procesal civil**, Pág. 236.



Algunos confunden a los peritos con los testigos, llamándoles “testigos racionales” “testigos letrados”, a causa de que dan la razón de sus dichos y de los conocimientos que poseen; pero no son tales testigos ya que éstos declaran sobre la realización de los hechos por haberlos visto u oído al contar su realización, y, por otra parte, se limitan a manifestar lo que sus sentidos les han mostrado, sin entrar a examinar las causas o elementos internos de los hechos mientras que los peritos no han visto los hechos, e informan sobre el fondo de ellos.

El tratadista Eduardo Pallares en su obra: *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, indica que para Carnelutti: “El perito es un sujeto, el testigo es un objeto del proceso: el uno y el otro proporcionan al juez noticia, pero el origen de éstas es diverso: la ciencia del perito se forma en el proceso, y la ciencia del testigo fuera del proceso, en el sentido de que el primero actúa para lograrla en cumplimiento de un encargo del juez y el segundo sin encargo alguno.”<sup>27</sup> Alsina sostiene que: “Los peritos son colaboradores del juez para conocer mejor los hechos cuya comprobación y calificación requieren conocimientos científicos y técnicos”<sup>28</sup>

De lo anterior expresado por distintos autores, se puede establecer que son terceras personas con conocimientos especializados (científicos, técnicos, prácticos o artísticos), que son llamados para aportar un conocimiento especial que al juez o tribunal le falta o puede faltarle y que es necesario para la percepción y apreciación de los hechos que no pueden hacerse sin tal saber especial. Es indudable que los peritos son jueces de los hechos, pues emiten un juicio acerca de estos, teniendo un carácter especial, técnico.

---

<sup>27</sup> Pallares, Eduardo. *Diccionario de derecho procesal civil*, pág. 554.

<sup>28</sup> Alsina, Hugo. *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*, pág. 652.



Aunque el testigo y el perito tienen en común la de ser terceros respecto de los sujetos de la causa, sus conocimientos y experiencias presentan diferentes sustanciales:

- a) Al testigo se le llama porque conoce ya el hecho y al perito para que pueda conocerlo.
- b) El testigo refiere lo que sabe de un hecho pasado y el perito emite un juicio o valoración sobre un hecho (persona, cosa o situación) presente y actualmente perceptible conforme a los principios de su ciencia, arte o práctica.
- c) El testigo no se elige como se elige a un perito en virtud de que su calidad es intransferible, pues dicha calidad viene determinada por una individual relación histórica con el hecho narrado y generalmente es casual. El perito se elige y se puede sustituir, ya que puede ser perito cualquier individuo siempre que tenga el conocimiento especializado.

De lo anterior se puede establecer, que el perito con sus conocimientos técnicos y científicos, comprueba lo que el testigo ha manifestado en sus declaraciones, sin tener conocimiento de lo relatado por este, realizando investigaciones y emitiendo su opinión al juez con respecto al hecho puesto a su conocimiento.

## **5.2. La pericia**

Es el medio probatorio por medio del cual un perito, que es nombrado, emite un dictamen fundado en ciencia, técnica o arte y que es útil para la obtención, descubrimiento o valoración de un objeto.



Viñals y Puente, nos indican que la pericia es: “El conocimiento indiciario que se basa en un silogismo cuya premisa mayor problemática tiene, su fundamento en una presunción relativa.”<sup>29</sup>

Sin embargo, se hace necesario establecer que el indicio es por la inducción lógica, circunstancia cierta, de la cual se puede obtener una para fines del procedimiento de ejecución. Conclusión sobre el hecho oscuro cuyo esclarecimiento se intente, que el indicio es un medio de prueba y el elemento que parece común con la presunción, ya que peritación es una indagación corriente de la materia que exige particulares conocimientos de determinadas ciencias o artes los cuales son llamados conocimientos técnicos.

Históricamente, el perito se presenta como un consejero del juez, el juez romano no era un jurista y antes de resolver consultaba a las personas que consideraba aptas para ilustrarlo y que constituirán el consiliun, que asistían a los debates y expresaban su propia opinión, posteriormente en la edad media el juez recurría a peritos juristas para que le ilustrarán sobre cuestiones sometidas a su examen en el Derecho común, si va acentuando simple la distinción entre testigo y perito, considerándose este como un testigo que merece peculiar confianza, denominándole auxiliar del juez, lo que nos trae como consecuencia poder definir que es perito.

Hay quienes niegan que la función del perito no es un medio de prueba, sino sólo una auxiliatura para el juez dentro de la investigación, es indiscutible que los peritos a través de sus dictámenes emitidos contribuyen en la investigación, constituyendo por ello un medio de prueba, pues estos pueden ser recusados por las mismas causas que los jueces como se

---

<sup>29</sup> Viñals, Francisco; Puente, María Luz. **Pericia caligráfica judicial**. pág.32.



establece en nuestro marco jurídico, ya que la ciencia ha denominado al perito y dentro de ese vocablo representan la más clara identificación de este particular al órgano de prueba:

Ya que se trata de un experto, es decir alguien que está capacitado para desempeñar esa función.

Los peritos dentro de la función que realizan no solamente tienen responsabilidades, sino también gozan de derechos, tal es el caso de los derechos patrimoniales que corresponden a que todo perito que le son solicitados sus servicios deberá proporcionársele todo lo necesario para realizarlo, ya que el perito desempeña una actividad profesional que debe ser remunerada aunque esté sometido al deber legal de aceptar esa designación.

### **5.3. Prueba pericial**

La prueba pericial es el medio por el cual personas ajenas a las partes, que poseen conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o profesión y que han sido precisamente designados en un proceso determinado, perciben, verifican, ponen en conocimiento y dan su opinión fundada sobre la interpretación y apreciación de los hechos.

Para la percepción, interpretación y apreciación de los hechos, se requieren conocimientos especiales. El dictamen pericial no puede versar sobre cuestiones del derecho o interpretación de las normas jurídicas. El perito es entonces, un experto en una ciencia, técnica o arte ajenos a la competencia del juez, que ha sido designado con el objeto de que practiquen las pruebas.



La peritación se ha determinado como una actividad humana, conjunto de conocimientos científicos-prácticos, mediante los cuales se logra la verificación de hechos o faltas en relación a los hechos acaecidos, ya que esta, tiene gran importancia, pues contribuye grandemente con los medios de prueba los cuales pueden ser directos e indirectos, de acusación o de defensa, simple o reconstruida, genérica o específica, personal o material.

Existen cinco fases en la historia de la prueba de pericia, siendo estas:

- a) Ética (sociedades primitivas, es una prueba empírica);
- b) Religiosa (Invocación de Dios, divino-legales);
- c) Legal (establece los medios de prueba en cuanto a su valor probatorio);
- d) Libre convicción (convicción del juzgador);
- e) Científica (explica los hechos delictivos dentro de las normas).

Es muy difícil establecer la historia de esta ciencia en un ensayo, sin embargo se ha hecho mención de los datos más relevantes y adecuados para el estudio que ocupa y por ende es necesario definir qué se entiende por Pericia.

#### **5.4. Emisión de dictamen por los peritos en la Inspección General de Trabajo**

El dictamen pericial es la conclusión a la que ha llegado el perito después de que ha analizado el objeto de prueba en base a los procedimientos y reglas que establece la ciencia, arte o técnica por el dominada.



El dictamen se rinde por escrito, debe ser debidamente fechado, firmado y sellado con el sello del perito y/o institución pública a la que pertenezca. Es factible que el dictamen sea presentado oralmente en audiencia si así lo dispone el tribunal o autoridad competente.

1. Requisitos que debe llenar el dictamen: Para que un dictamen tenga pleno valor probatorio es necesario que contenga lo siguiente:

- a) La descripción de las personas, lugares, cosas o hechos examinados y el estado en que se encontraron antes de cooperar con ellos. Este requisito tiene gran importancia ya que los objetos de estudio (evidencia física) pueden resultar modificados o destruidos por la práctica de la pericia.
- b) La relación detallada de las operaciones practicadas, su resultado y fecha de realización.
- c) Las conclusiones a que han llegado los peritos, las que deben responder en forma clara y concisa las cuestiones, temas o extremos planteados en la orden de peritaje o solicitud de análisis. En determinados debates el tribunal ordena la lectura de las conclusiones del dictamen, por lo que las conclusiones del mismo deben abarcar los puntos esenciales del peritaje practicado.
- d) El fundamento o presupuesto técnico, científico o artístico en el que se basa el perito para llegar a una determinada conclusión.
- e) Las observaciones formuladas por las partes o por sus consultores técnicos y por qué acepta o rechaza cada una de dichas observaciones.



2. Aclaración, ampliación o renovación del dictamen: El objeto o fin del peritaje es brindar una opinión especializada sobre el análisis de un objeto de prueba determinado, basado en principios o teorías científico-técnicas, que permitan esclarecer los hechos y así llegar a la verdad real material del hecho que se intervenga.
3. Aclaración del dictamen: En algunos casos, por los términos científicos y técnicos que se utilizan o por una inadecuada redacción el dictamen se torna confuso, oscuro y en algunos casos hasta contradictorios, por lo que se le puede solicitar al perito que practico el peritaje la aclaración del dictamen respectivo.
4. Ampliación del dictamen: La ampliación es la proposición que puede realizar el perito sobre nuevos puntos, extremos o temas, en el caso de que el dictamen originalmente rendido fuera insuficiente o inútil para descubrir la verdad.
5. Renovación del dictamen: La renovación del dictamen es la repetición de la pericia realizada o de las conclusiones emitidas que se le solicitan al perito, distintos a los que originalmente realizaron.



## CAPÍTULO VI



### **6. Análisis e interpretación del Artículo 9 del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo**

La experiencia en diferentes ámbitos del trabajo humano, ha demostrado que no basta con crear leyes que protejan al trabajador, que constituye la parte más débil de la relación de trabajo y una de las más afectadas en este ámbito, puesto que su infracción es muy factible en la medida que cumplirlas significa mayor desembolso económico para la parte empleadora. En tal virtud, se hace necesaria la organización de una institución encargada de verificar ese cumplimiento y con facultad de imponerlo coercitivamente mediante la amenaza de la imposición de sanciones pecuniarias.

Sin la existencia de la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores con facultades sancionadoras, los empleadores no vacilarían en cometer indudables infracciones en contra de los derechos laborales de los trabajadores, ocasionándose de esta manera un retroceso en el tema del trabajo ya que las normas de este tipo se convertirán en leyes no positivas. Esto en virtud de que el incumplimiento de las normas de trabajo constituyen un buen negocio para la parte empleadora, toda vez que la mayoría de las garantías mínimas de la legislación laboral constituyen un desembolso económico a favor del trabajador.

Por tal razón, el servicio que presta la Inspección General de Trabajo se hace necesario, el cual sería funcional si se prestara a través de funcionarios suficientemente capacitados, lo que en la actualidad no se cumple, violando normas vigentes, dentro de estas la

contemplada en el Artículo nueve del convenio ochenta y uno de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en la que se establece: “Todo miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente capacitados entre los que figuren especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química...”. Como se puede observar en el Anexo número 11 de la presente investigación, ya que el sesenta y un por ciento de la población trabajadora encuestada, respondió que dicha institución no cuenta con personal capacitado para realizar una función eficiente.



En dicha institución, los inspectores de trabajo no están capacitados en ninguna de las ramas supra mencionadas, sino por el contrario se contratan estudiantes de derecho los cuales muchas veces no tienen los conocimientos necesarios para cumplir a cabalidad dicho precepto.

### **6.1. Análisis del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo**

Conviene hacer referencia en este apartado, de 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 número uno de este convenio regula: “Todo miembro de la Organización Internacional del trabajo para el que esté 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 constituir una institución que se hiciera cargo de la vigilancia de las normas laborales en las industrias y comercios, para ese efecto creo la Inspección General de Trabajo como una dependencia

del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual se ampliaron sus atribuciones para el fin de vigilar este aspecto en otras actividades económicas y así aprovechar de mejor manera este órgano administrativo.



El Artículo número tres de este convenio establece: “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, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones, b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir 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 encomiende a los inspectores de trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en 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 de 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 cuidando que no se entorpezca su función principal, que es velar por el pleno cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo.



Es importante citar el contenido del primer párrafo del Artículo cuatro del convenio antes mencionado, el cual indica: “Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.” Siendo este, el fundamento por el cual en el 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 el Ministerio la autoridad central bajo la cual los inspectores de trabajo realizan su función.

El Artículo número seis de esta normativa regula: “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen 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 únicamente en lo establecido en la ley.

El Artículo número nueve de este mismo cuerpo legal establece: “Todo miembro dictara las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figuren especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores”. El Estado



de Guatemala al ratificar este convenio se comprometió a cumplir todas y cada una de sus estipulaciones, condiciones y requisitos los cuales deberían ser de cumplimiento obligatorio, pero a la fecha en la Inspección General de Trabajo aun no se ha contratado personal con conocimientos necesarios para cumplir dicha obligación, por lo que en el ámbito laboral aun se siguen realizando actividades que ponen en riesgo a los trabajadores ya que no se toman las precauciones necesarias para garantizar la seguridad y salud de estos.

Los inspectores de trabajo no realizan una función eficiente, ya que carecen de ciertos conocimientos necesarios para cumplir con sus obligaciones, pudiendo determinar en el trabajo de campo efectuado, que realizarían una mejor labor si se empleara personal capacitado como peritos y técnicos, realizándose de esta manera una mejor vigilancia y evitando el incumplimiento de los derechos mínimos de los trabajadores. Anexo 11 y 12.

Este cuerpo normativo, también establece una serie de enunciados tendientes a normar la contratación, retribución, equipamiento y restitución de gastos en que incurran los inspectores de trabajo en el ejercicio de su función, asimismo la no discriminación por sexo para la contratación de estos funcionarios siendo el único requisito para optar al cargo su capacidad, asimismo se establece que el Estado tiene la obligación por ser esta una norma vigente positiva, de implementar personal más capacitado y proporcionar los medios adecuados para su trabajo y los mecanismos necesarios para la obtención de apoyo técnico y logístico en su desempeño. Tales disposiciones se encuentran reguladas en los Artículos del 7 al 11 del convenio internacional de trabajo analizado.



Los Artículos número 12,13, y 14 de este cuerpo legal dejan anotadas las funciones primordiales de los inspectores de trabajo, siendo importante citarlos literalmente por la naturaleza de su contenido.

“El Artículo número 12 estipula: 1) Los inspectores de 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;
- c) Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen estrictamente y, en particular:
  - Para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - Para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
  - Para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
  - 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  
tomados o sacados con dicho propósito.



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

“El Artículo número 13 indica: 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, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2) A fin de permitir la adopción de dichas medidas, 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:

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



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

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

Estas funciones asignadas a la Inspección General de Trabajo en los artículos citados, son ampliadas por la legislación nacional. Sin embargo cabe mencionar las prohibiciones y obligaciones que esta ley establece a los inspectores de trabajo, las cuales se encuentran contenidas en el Artículo número 15 y son las siguientes:

- a) Se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) Los inspectores del trabajo estarán obligados, a pena de sufrir sanciones 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 quedo anotado en el cuerpo del mismo.

## **6.2. Análisis del Decreto 843 del Congreso de la República de Guatemala**

Como parte integral en el desarrollo de esta investigación, es necesario tomar en cuenta la importancia que tiene para el tema, la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en virtud que esta entidad es garante para el cumplimiento de las obligaciones generadas en las relaciones laborales y principalmente, en el acatamiento del Convenio Internacional del Trabajo número ochenta y uno (81), analizado con el objeto de tener una visión objetiva de lo que representa esta organización y las normas laborales que protegen a los trabajadores.

En ese contexto, si cualquier nación no optare por un régimen de trabajo en el cual no tome en cuenta el factor humano, se constituye o se forma un obstáculo bastante difícil de superar, para lo cual existen los distintos convenios que han sido aprobados y ratificados por la mayoría de países que conforman la referida comisión, en tal sentido, queda claro que la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, constituye el marco institucional internacional que hace posible abordar o conocer los distintos tópicos que permiten mejorar las condiciones de los trabajos.



El Estado de Guatemala ratificó una serie de convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, el siete de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno, mediante el Decreto número Ochocientos Cuarenta y Tres (843) del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se aceptaban los siguientes convenios:

1. Convenio 77. Examen médico de los jóvenes en la Industria.
2. Convenio 78. Examen médico de jóvenes en trabajos no industriales.
3. Convenio 79. Trabajo nocturno de los menores de edad en ocupaciones no Industriales.
4. Convenio 81. Inspección del Trabajo.
5. Convenio 86. Duración máxima de los contratos de trabajo de los indígenas.
6. Convenio 87. Libertad sindical y protección al derecho sindical.
7. Convenio 88. Organización de un servicio de empleo.
8. Convenio 89. Trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.
9. Convenio 90. Trabajo nocturno de los menores de trabajos no industriales.
10. Convenio 94. Relativo a cláusulas laborales en los contratos públicos de trabajo.
11. Convenio 95. Protección al salario.
12. Convenio 96. Agencias numeradas de colocación.
13. Convenio 97. Trabajadores migrantes.
14. Convenio 98. Derecho de organización y negociación colectiva.

Al ratificar Guatemala estos convenios se comprometió a darles cumplimiento, por lo que es necesario que los trabajadores tengan conocimiento de los beneficios que se les otorgan al amparo de estos convenios y bajo ningún concepto permitir que se menoscaben o tergiversen los derechos consagrados en los mismos. Por lo que es necesario hacerlos del



conocimiento de la población ya que la mayoría de trabajadores no tienen conocimiento de su existencia, lo que conlleva a que los derechos garantizados en estas normativas no implementadas.

### **6.3. La necesidad de implementar peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo, en cumplimiento del Convenio 81 de la OIT**

Una rama del derecho de tanta trascendencia como el derecho laboral, no puede ni debe quedar destinada únicamente a jurisconsultos, tratadistas, jueces y autoridades administrativas de trabajo. Este derecho al estar destinado a los trabajadores, debe ser estudiado y conocido con profundidad, de esta manera, un trabajador bien informado esta en mayor posibilidad de conocer sus deberes y derechos, así como, para exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que el derecho del trabajo establece. Sin embargo, dicho estudio y conocimiento no debe limitarse al Código de Trabajo, pues debe comprender todos y cada uno de los aspectos y partes legales que comprenden esta rama del derecho, desde la Constitución Política de la República de Guatemala hasta los convenios internacionales.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como obligación el dar a conocer y divulgar el contenido y alcance de las normas provenientes de convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo; además de vigilar que se cumplan y apliquen las mismas. Tal obligación no es cumplida eficazmente por este ministerio, en vista de que existe desinformación en la población de las normas laborales, haciendo evidente la falta de una política de comunicación e información de los derechos laborales dirigidas hacia los trabajadores. La situación es lamentable, ya que el ministerio incumple sus obligaciones, yendo en contra de sus propios estatutos y la razón y fin de ser del ministerio mismo, como



lo es coadyuvar a que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida y así lograr un desarrollo integral en todo el país, buscando el bienestar y tranquilidad de la mayoría de la población.

A través del trabajo de campo realizado, el cual consistió en encuestas a trabajadores, se obtuvieron resultados interesantes, pero que ya se esperaban encontrar desde que se empezó la investigación.

En la encuesta se empezó cuestionando a los trabajadores acerca de si conocían sus derechos como trabajadores, el veinticuatro por ciento indicó que no conocía sus derechos y un setenta y seis por ciento indicó conocer algunos de sus derechos lo cual muestra que tienen una noción aunque sea mínima de sus derechos laborales.

El segundo cuestionamiento fue para que indicaran los derechos laborales que conocían. El diez por ciento indicó aguinaldo, el veinticinco por ciento vacaciones, el veinte por ciento bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14) y el cuarenta y cinco por ciento indicó indemnización.

Con la tercera pregunta se buscaba que los trabajadores indicaran como supieron o conocieron sus derechos laborales. El ochenta por ciento indicó, que fue al momento de empezar a trabajar, cuando conocieron o supieron de sus derechos laborales, lo cual es preocupante pues los trabajadores no tienen un real conocimiento de sus derechos al momento de ser contratados para realizar un trabajo y eso se traduce en que no pueden exigir sus derechos ni saben a cabalidad las obligaciones que contraen de conformidad con la ley.



La cuarta pregunta fue para conocer si los trabajadores, sabían lo que es un convenio internacional en materia laboral a lo que el noventa por ciento de los encuestados nunca haber escuchado nada acerca de convenios internacionales. Esto indica con claridad, que los trabajadores apenas si saben de instituciones y normas de carácter internacional las que en su mayoría les favorecen. Este planteamiento contrasta con la quinta pregunta que se refería a si conocían algún derecho otorgado por los convenios internacionales en materia laboral, a lo cual, el ochenta y ocho por ciento de los encuestados respondió desconocerlos.

En la sexta pregunta se indagó a los trabajadores acerca de si creían que los convenios internacionales les favorecían, a lo cual el cuarenta y seis por ciento indicó que sí, un veinticuatro por ciento indicó que no, y un treinta por ciento no tiene conocimiento si estas normativas internacionales les benefician o les perjudican. Esto se debe a que una parte de la población parece tener confianza en normas y recomendaciones provenientes de organismos internacionales que de las normas que se han creado dentro del país, aunque una gran mayoría se encuentran ignorantes en todas las normas que han sido creadas para su beneficio y tampoco se muestran interesados en obtener conocimientos de estas normativas.

En la séptima pregunta se cuestionó a los trabajadores acerca de que entidad creen que debe dar a conocer los derechos a los trabajadores y a la población en general. El sesenta y seis por ciento indicó que es obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el treinta y cuatro por ciento indicó que es del gobierno. Ello pone de manifiesto que la mayoría de trabajadores sabe en quien recae la obligación de dar a conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores.



Al ser cuestionados los trabajadores acerca de si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumplía con su función de dar a conocer a la población los derechos y obligaciones que poseen, por ser parte de una relación de trabajo, el noventa por ciento de los encuestados dijo que no se cumplía por parte del Ministerio dicha función. Este es un señalamiento que indica por sí solo y nos señala que los trabajadores no observan que dicho ministerio cumpla con esta obligación.

En el noveno planteamiento se les pregunto a los trabajadores sobre el conocimiento que tenían de las funciones que realiza la Inspección General de Trabajo, y el trabajo que ejecutan los inspectores de trabajo. El ochenta por ciento de trabajadores indico que esta institución realiza una función de vigilancia, misma que es realizada a través de los inspectores de trabajo, lo que significa que la población no tiene el conocimiento necesario sobre las funciones que realizan las instituciones públicas, por lo que no pueden exigir dicho cumplimiento.

En la decima pregunta se abordó el tema del conocimiento que tienen sobre quién es el ente encargado de velar porque en el sector laboral se tomen las precauciones necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, a lo que un noventa por ciento de trabajadores indico que es la Inspección General de Trabajo, por lo que pude constatar que esta función no es cumplida con eficiencia por dicha institución ya que el personal con el que cuenta no tiene los conocimientos necesarios para realizar dicha actividad.

Al ser cuestionados los trabajadores sobre la noción que tienen de la existencia de personas especializadas en alguna ciencia como lo son los peritos o técnicos en la Inspección General de Trabajo, y si las personas encargadas de realizar la vigilancia en esta



institución tienen algún conocimiento para realizar dicha función; el setenta y cinco por ciento respondió que la vigilancia se realiza a través de inspectores de trabajo, la cual es muy escasa, pues no verifican ni el trabajo, ni los materiales utilizados por los trabajadores ya que estos solo realizan un control general; por lo anterior pude constatar que la vigilancia realizada por los inspectores de trabajo es insuficiente ya que no cumplen a cabalidad con las funciones establecidas en la ley. Este planteamiento concordó con la siguiente pregunta, acerca de si la existencia de personas especializadas en la Inspección General de Trabajo les beneficiaría, a lo cual el setenta y cinco por ciento de la población indico que sí, el veinte por ciento indico que no y el cinco por ciento no sabe si esto les beneficia o no, explicando de esta manera que la gran mayoría de la población considera que de existir personal especializado en la inspección general de trabajo, se llevaría un mejor control en el sector laboral y se garantizaría que los derechos laborales fueran cumplidos a cabalidad.

Esto es realmente lamentable, pues, demuestra que en Guatemala se sigue teniendo la creencia de que entre menos sepa la población mejor; postura que se contrapone al desarrollo del país en todos los ámbitos, entre ellos el laboral. Es necesario que se realice un cambio de mentalidad tanto en el sector laboral como en la población, pues si ambas partes de la relación laboral conocen sus derechos y obligaciones, desempeñaran funciones eficientes lo cual redundará en beneficio tanto del patrono como del propio trabajador.

En el anexo se presentan todos los resultados de las encuestas realizadas a cien personas, con resultados que van, desde la seguridad de que el Ministerio de Trabajo no cumple con su función de divulgar, a la población trabajadora, todos y cada uno de sus derechos laborales, tanto los incluidos en la normativa nacional como internacional, como del beneficio que traería a la población la implementación de personal especializado en la Inspección



General de Trabajo, ya que la función de inspección y vigilancia de los derechos mínimos de los trabajadores en el sector laboral, es realizada a través de inspectores, los cuales cuentan con todos los conocimientos necesarios para realizar dichas funciones.

#### **6.4. Consideraciones finales de la investigación**

Los convenios internacionales del trabajo son creados por la Conferencia Internacional del Trabajo, los que constituyen juntamente con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- fuentes muy importantes del derecho del trabajo, los que son considerados como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala, da las bases para que los convenios internacionales ratificados por el Estado se puedan aplicar dentro del país, esto al tenor del Artículo número 102 inciso t): "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. Por lo que, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala". Quiere decir que el Estado trata de suplir las deficiencias de la legislación, adoptando normas internacionales que se adecuen con la realidad actual y con las demandas de mejorar las condiciones para los trabajadores.

Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria ya que sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican dichas normas.



El efecto inmediato y prioritario del incumplimiento de las normas estipuladas en los convenios internacionales, es la transgresión de los derechos laborales, los que adquieren desde el momento de la ratificación, privando a los trabajadores de sus derechos por la falta de divulgación de los mismos, ya que esta función no es cumplida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual hace imposible su exigencia ante un órgano jurisdiccional, por el desconocimiento total de este derecho.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- establece sanciones resultantes de violaciones a derechos que figuran en instrumentos convencionales vigentes para el Estado infractor, de allí que en esta Organización se han establecido procedimientos internos con el fin de constatar, por una parte, las violaciones o no aplicaciones que son objeto de denuncia, sindicación o de queja. Las sanciones previstas en los tratados constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- puede, de la misma manera, abarcar la suspensión temporal de los derechos de membresía de un Estado y la suspensión temporal de sus derechos de voto, así como la medida extrema de la exclusión o expulsión de un Estado miembro por los restantes miembros.

Guatemala participa en la Organización Internacional del Trabajo -OIT- desde 1919, durante este tiempo ha suscrito y ratificado 72 convenios y por el constante incumplimiento de contratos Guatemala ha sido objeto de observaciones y recomendaciones por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) que influyeron en el origen de las reformas de la legislación laboral.



En la investigación pude constatar, que el Estado de Guatemala no a cumplido con implementar a cabalidad las normas establecidas en el convenio 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, convenio que es norma vigente en el país, ya que no a implementado en la Inspección General del Trabajo, personal calificado o con conocimientos especializados (científicos o técnicos) como médicos, ingenieros, químicos, los cuales evaluarían con sus conocimientos si la salud y la seguridad de los trabajadores está siendo puesta o no en peligro, ya sea por materiales, procedimientos o métodos empleados utilizados, incumpliendo de esta manera lo establecido en el Artículo nueve de dicho convenio, el cual establece: "Todo miembro dictara las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados entre los que figuran especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren mas apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores"; en virtud del cumplimiento de este convenio, se debe implementar en la Inspección General del Trabajo, personal con conocimientos científicos y técnicos.

Los resultados obtenidos al desarrollar la presente investigación, concluyen en que a la fecha la Inspección General de Trabajo, incumple con lo estipulado en el artículo número nueve del convenio supra mencionado, en virtud que las figuras de peritos y técnicos aun son una ficción en esta institución, ya que quedo establecida únicamente en la normativa internacional, no haciendo ningún esfuerzo por crear estas figuras tan relevantes y necesarias para el ámbito laboral; estas proporcionarían a la población trabajadora una

mejor vigilancia, protegiendo y coadyuvando para que los derechos mínimos violados, procurando que se cumplan las estipulaciones impuestas por el personal capacitado, evitando la transgresión en la salud y seguridad de los trabajadores ya que en muchas ocasiones, son áreas desprotegidas en la relación laboral.





## CONCLUSIONES



1. Los trabajadores tienen muy poco conocimiento de sus derechos laborales, tanto los contenidos en la legislación nacional como los estipulados en convenios y tratados internacionales.
2. La función de divulgación e implementación de los derechos laborales contenida en los Convenios Internacionales no es cumplida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. La supervisión y vigilancia de la actividad laboral en Guatemala no es cumplida por la Inspección General de Trabajo, el cual sería más fructífero si se prestará a través de funcionarios específicamente capacitados y preparados para inspeccionar sendas laborales.
4. Los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo al ser ratificados por un estado, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican.
5. Actualmente existe inobservancia total del convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio, normativa vigente en Guatemala, por lo que no se implementan los derechos mínimos laborales garantizados en este convenio.



6. La implementación de peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo debería ser parte de la estructura de esta institución, ya que son figuras contenidas en el Artículo número nueve del convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo el cual fue ratificado por el Estado de Guatemala.

## RECOMENDACIONES



1. Que cada empresa incluya un apartado administrativo abierto y visible al trabajador a efecto de enterarlos de sus derechos, obligaciones y de los tratados y convenios internacionales que los generaron.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social lleve a cabo una campaña de información encaminada a difundir, en todo el territorio nacional, los derechos y obligaciones que poseen los trabajadores al ser parte de una relación laboral.
3. La Inspección General de Trabajo, debe cumplir su obligación de velar por el cumplimiento de las normas laborales protectoras de los intereses del trabajador, procurando que los derechos mínimos de estos no sean violentados e implementando para el efecto personal especializado en distintas ramas como medicina, ingeniería, química, etc.
4. Implementar cursos de inducción y capacitación al trabajador por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que esté en capacidad de exigir, que se lleven efectivamente a la práctica los convenios internacionales ratificados, de aplicación obligatoria por ser normativa vigente y por lo tanto constituyen garantías mínimas para todos los trabajadores.
5. Se den a conocer las normativas internacionales a la población, específicamente la contemplada en el convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, para que



puedan exigir su cumplimiento y de esta manera mejorar las funciones que se prestan en la Inspección General de Trabajo.

6. Se creen las figuras de peritos y técnicos, en la Inspección General de Trabajo para que dicha institución pueda ejercer una mejor vigilancia y de esta manera en el sector laboral se tomen las precauciones necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.



# ANEXO





## Anexo I

Tema: Conocimiento que tienen los trabajadores de la divulgación por parte de las autoridades de Trabajo, de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral y de la función de peritos y técnicos en la Inspección General de Trabajo.

1. ¿Conoce usted sus derechos como trabajador?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Algunos \_\_\_\_\_
2. Mencione algún derecho de los trabajadores que usted conozca.  
\_\_\_\_\_
3. ¿Cómo se entero o supo de sus derechos como trabajador?  
\_\_\_\_\_
4. ¿Ha oído mencionar usted los Convenios Internacionales en materia laboral?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
5. ¿Sabe o conoce de algún derecho otorgado por los Convenios Internacionales?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
6. ¿Cree usted que los Convenios Internacionales le benefician?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
7. ¿Quién es el obligado de dar a conocer los derechos laborales a lo trabajadores y a la población en general? \_\_\_\_\_
8. ¿Cumple el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con su función de divulgación de los derechos de los trabajadores?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
9. ¿Conoce usted las funciones de la Inspección General de Trabajo y de los Inspectores de trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



10. ¿Conoce usted quien es el ente encargado de velar porque en el sector laboral se tomen las precauciones necesarias para proteger eficazmente la salud y la seguridad de los trabajadores?

\_\_\_\_\_

11. ¿Considera usted que la Inspección General de Trabajo, cuenta con personal especializado en alguna ciencia para realizar su función de vigilancia?

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

12. ¿Cree usted, que al contar la Inspección General de Trabajo con personal especializado, realizaría una mejor vigilancia en el sector laboral?

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



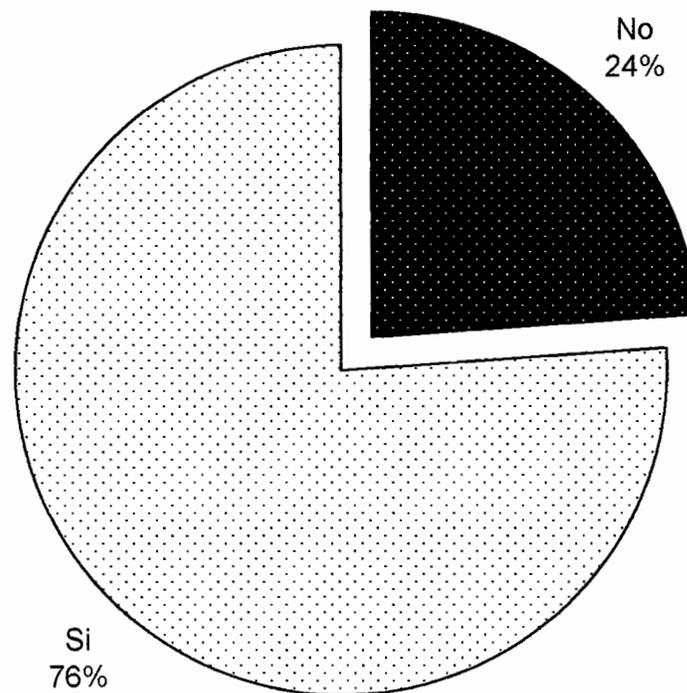
# ILUSTRACIONES





## Anexo 1

¿Conoce usted sus derechos como trabajador?

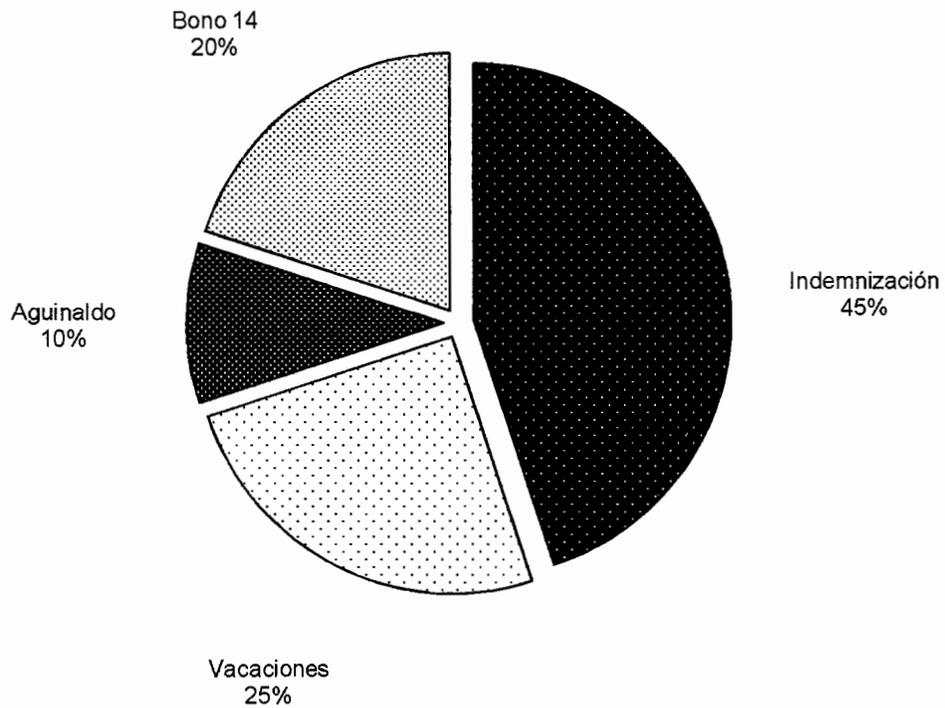


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 2

Mencione alguno de los derechos de los trabajadores que usted conoce

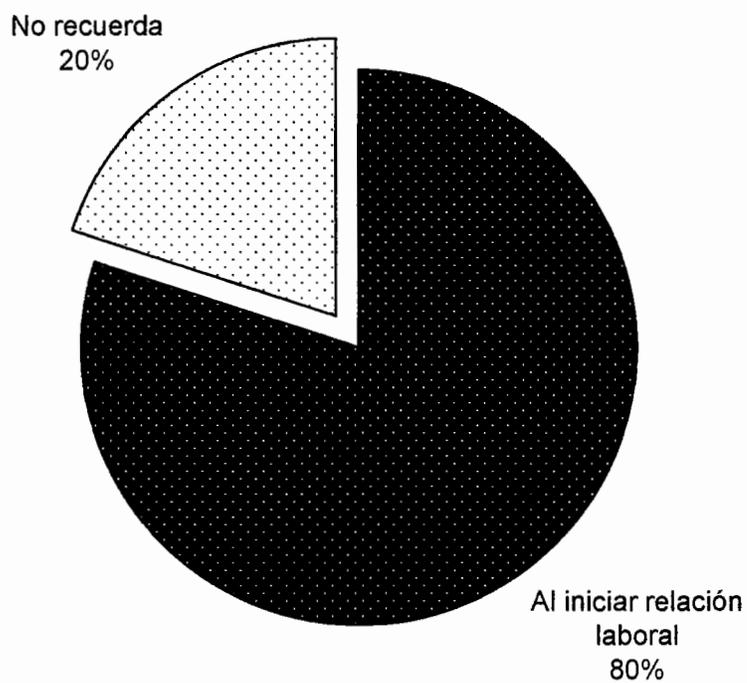


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.

### Anexo 3



¿Cómo se entero usted de sus derechos como trabajador?

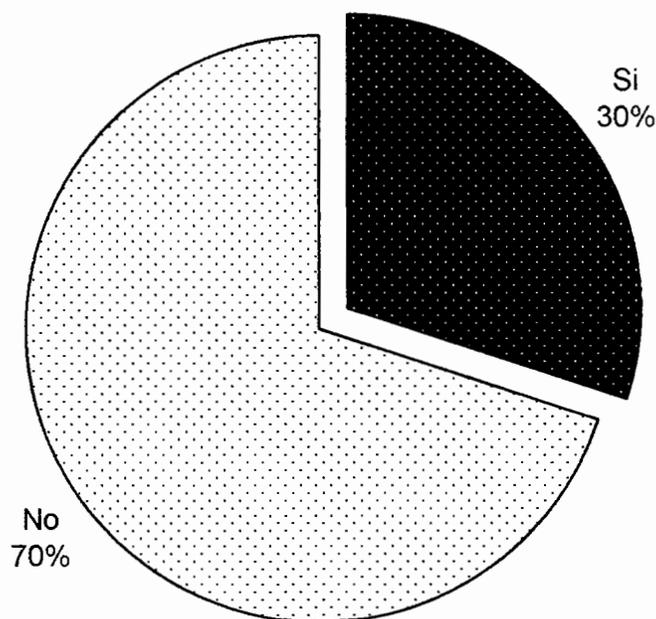


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 4

¿Ha oído mencionar usted los ~~Convenios Internacionales~~ en materia  
laboral?

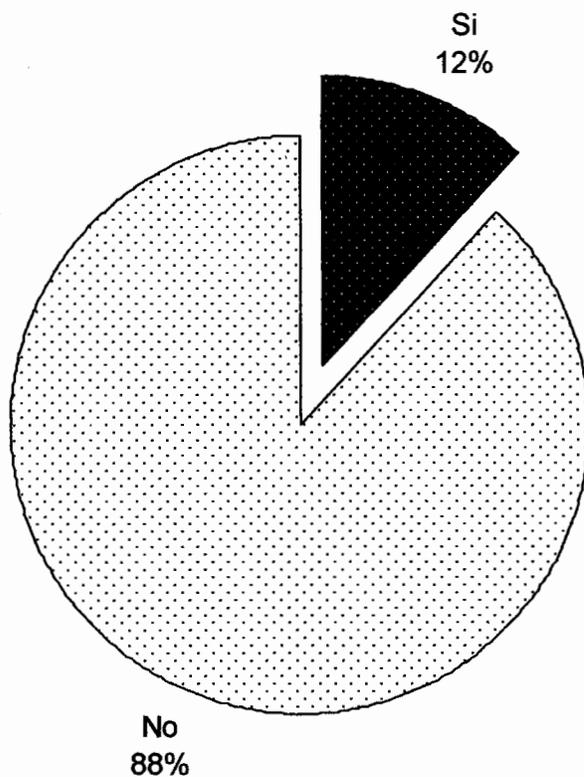


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 5

**¿Sabe o conoce de algún derecho otorgado por los Convenios Internacionales?**

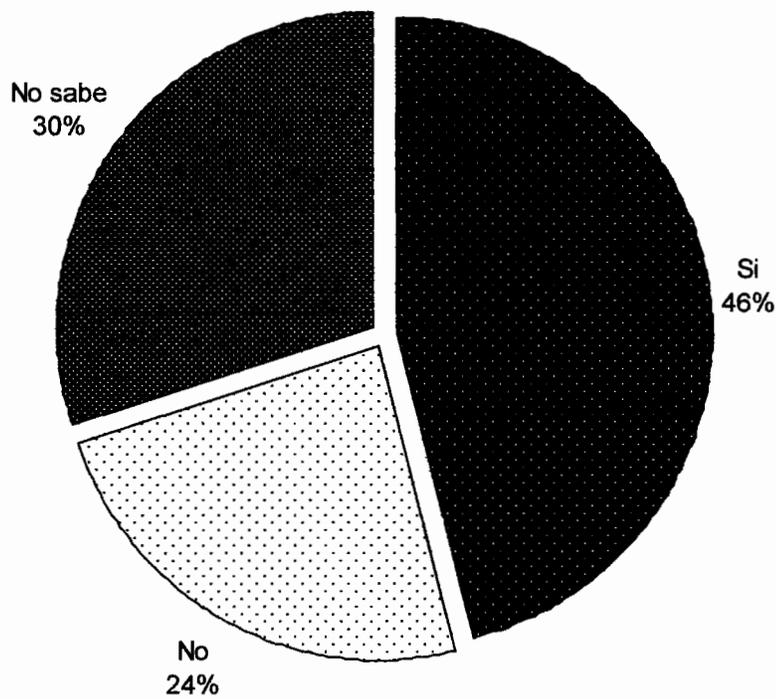


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 6

**¿Cree usted que los Convenios Internacionales le benefician?**

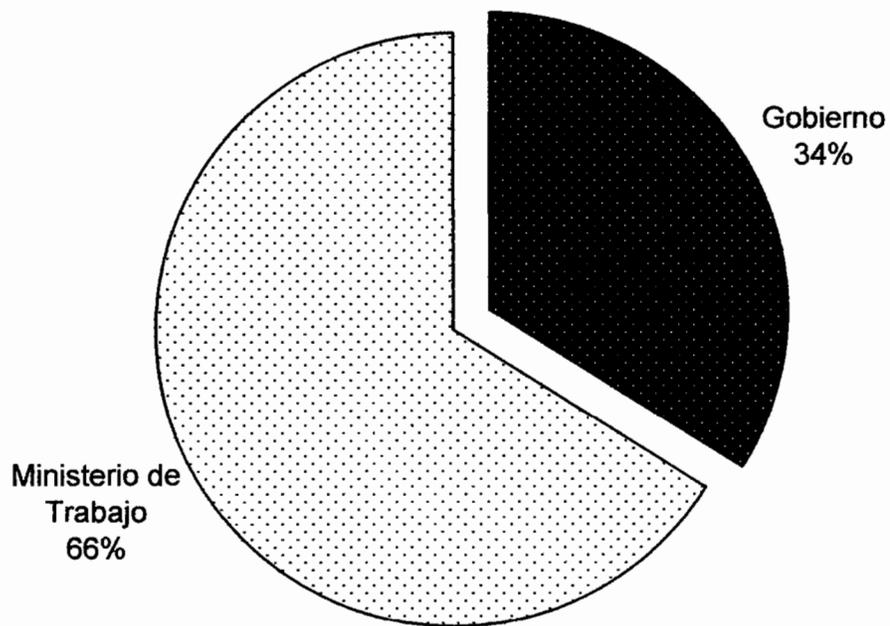


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 7

**¿Quién es el obligado de dar a conocer los derechos a los trabajadores y a la población en general?**

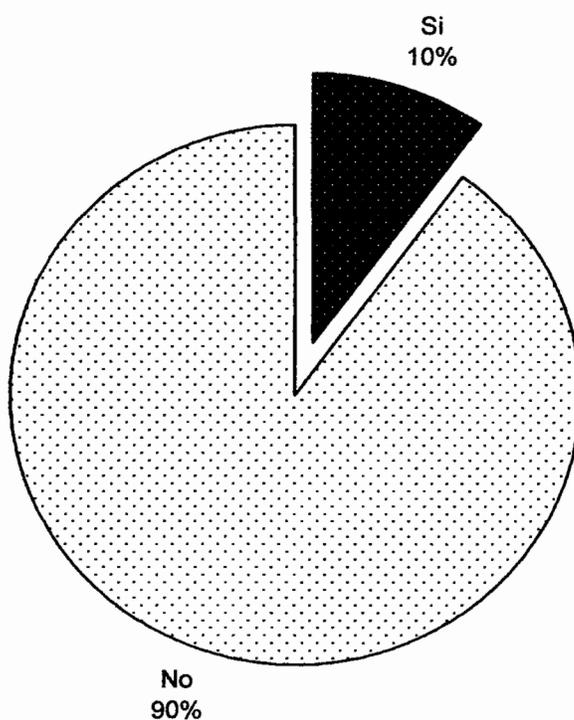


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 8

**¿Cumple el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con su función de divulgación de los derechos de los trabajadores?**

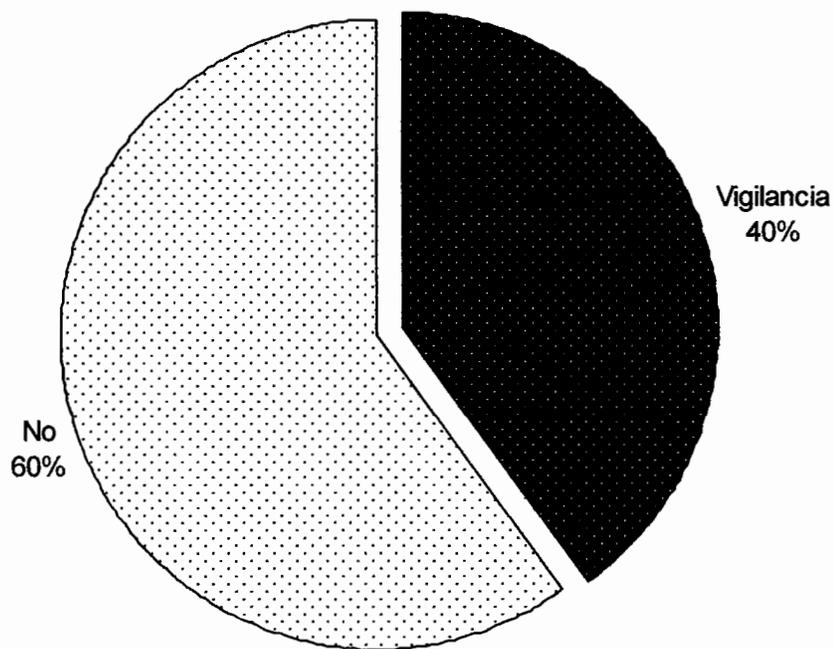


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 9

**¿Conoce usted las funciones de la Inspección General de Trabajo y de los Inspectores de Trabajo?**

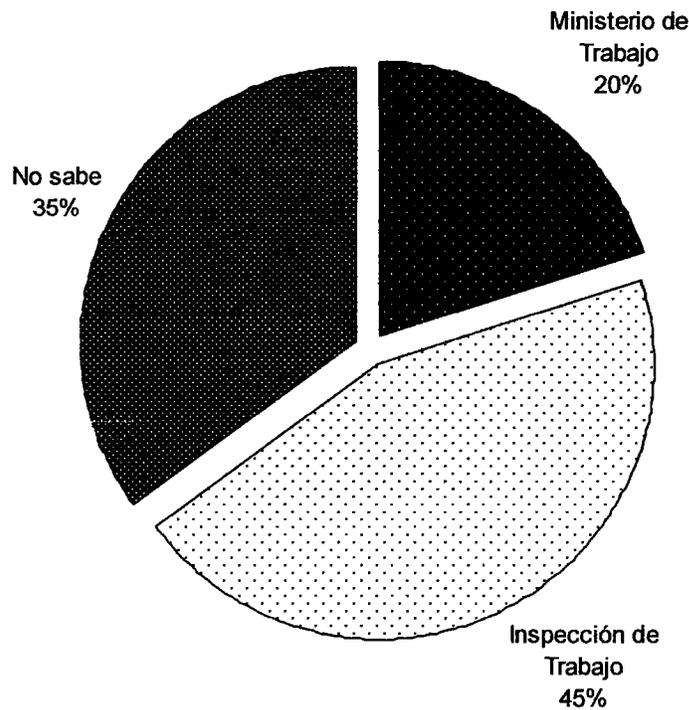


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 10

**¿Conoce usted quién es el ente encargado de velar porque en el sector laboral se tomen las precauciones necesarias para proteger eficazmente la salud y la seguridad de los trabajadores?**

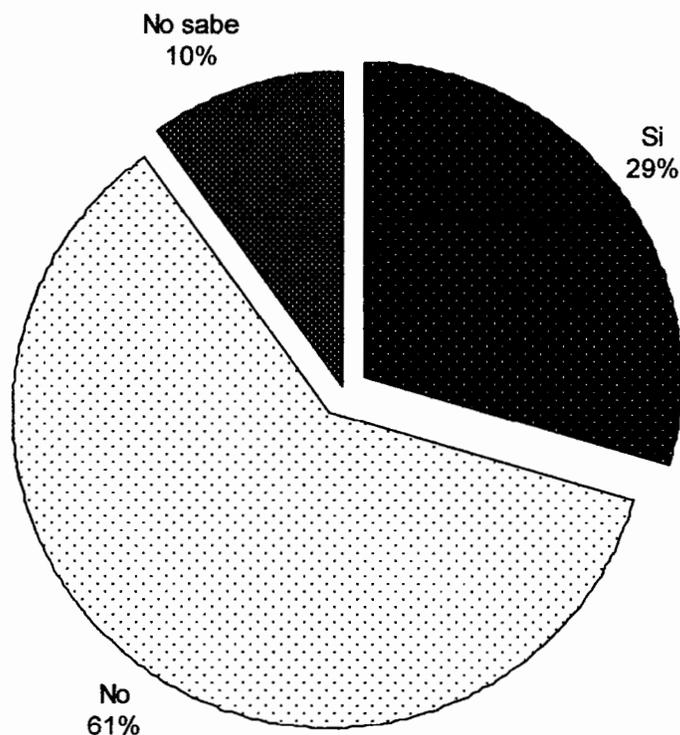


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 11

**¿Considera usted que la Inspección General de Trabajo cuenta con personal especializado en alguna ciencia para realizar su función de vigilancia con eficiencia?**

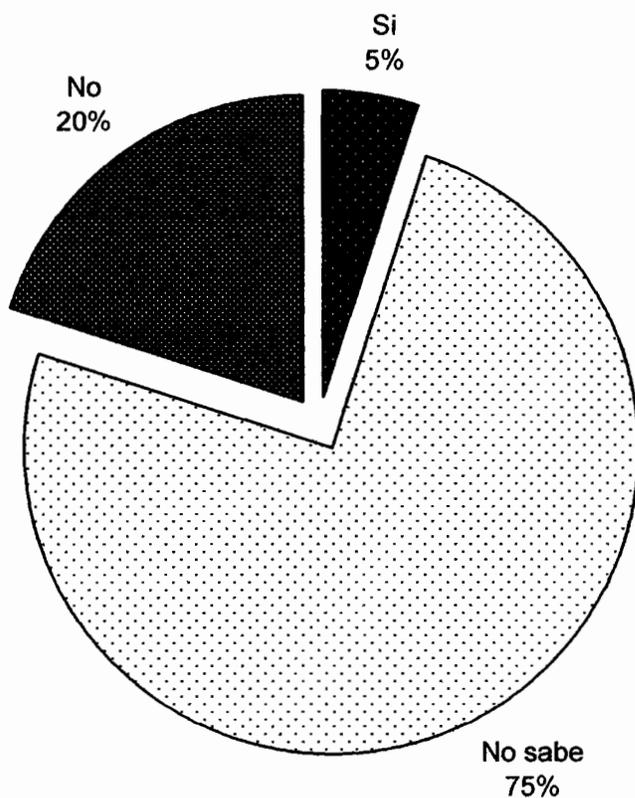


Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.



## Anexo 12

**¿Cree usted que al contar la Inspección General de Trabajo con personal especializado, realizaría una mejor vigilancia en el sector laboral?**



Fuente: datos obtenidos de la encuesta realizada a cien trabajadores en general, en el mes de julio de 2009.

## BIBLIOGRAFÍA



- ALSINA, Hugo, **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**, Ed. Heliasta, 1957.  
Aires: Ed. Heliasta, 1957.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina: 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho Procesal del Trabajo**, Imprenta Gráfica P&L, Guatemala 1998.
- DE PINA, Rafael y Castillo Larranaga, José, **Instituciones de derecho Procesal Civil**, Ed. Porrúa, México: 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Ed. Oscar De León Palacios, Guatemala C.A. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago, **Introducción al estudio del derecho I**, Ed. Universitaria. USAC, Guatemala: 1987.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Ed. Universitaria. USAC, Guatemala: 1987.
- Ministerio Público, **Manual del fiscal**, Ed. Minugua / PNUD, Guatemala: 1996.
- Misión de verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, **La libertad sindical en Guatemala**, análisis de resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, Guatemala: compilación del Proyecto de Fortalecimiento de Consensos para la Formulación de una Propuesta de Mejoramiento de la Administración de la Justicia Laboral, 2003.



NAJARRO PONCE, Oscar, **El reglamento interior de trabajo**, Ed. Vile, México: 1981.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, 27<sup>a</sup>. ed.: revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 2000.

PALLARES, Eduardo, **Diccionario de derecho Procesal Civil**, México: Ed. Porrúa, 26 ed.; 2001.

PEREZ BOTIJA, Eugenio, **Derecho del Trabajo**, Ed. Tecnos, S.A. Madrid, España: 1960.

RAMOS BONAIRE, José María, **Derecho del trabajo guatemalteco**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1998.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo, **Fundamentos generales del derecho del trabajo guatemalteco**, bases para su desarrollo, Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1988.

VILLAGRAN KRAMER, Francisco, **Sanciones internacionales por violaciones a los Derechos Humanos**, 1996.

VIÑALS, Francisco, Puente, María Luz, **Pericia caligráfica judicial**. Practica, casos y modelos. México, Ed. Melo, S.A., 1991.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**, Decreto número 330, del Congreso de la República, 1975.



**Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,** Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1998.

**Convenio internacional número 81 de la Organización Internacional del Trabajo**  
-OIT-. Relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio.