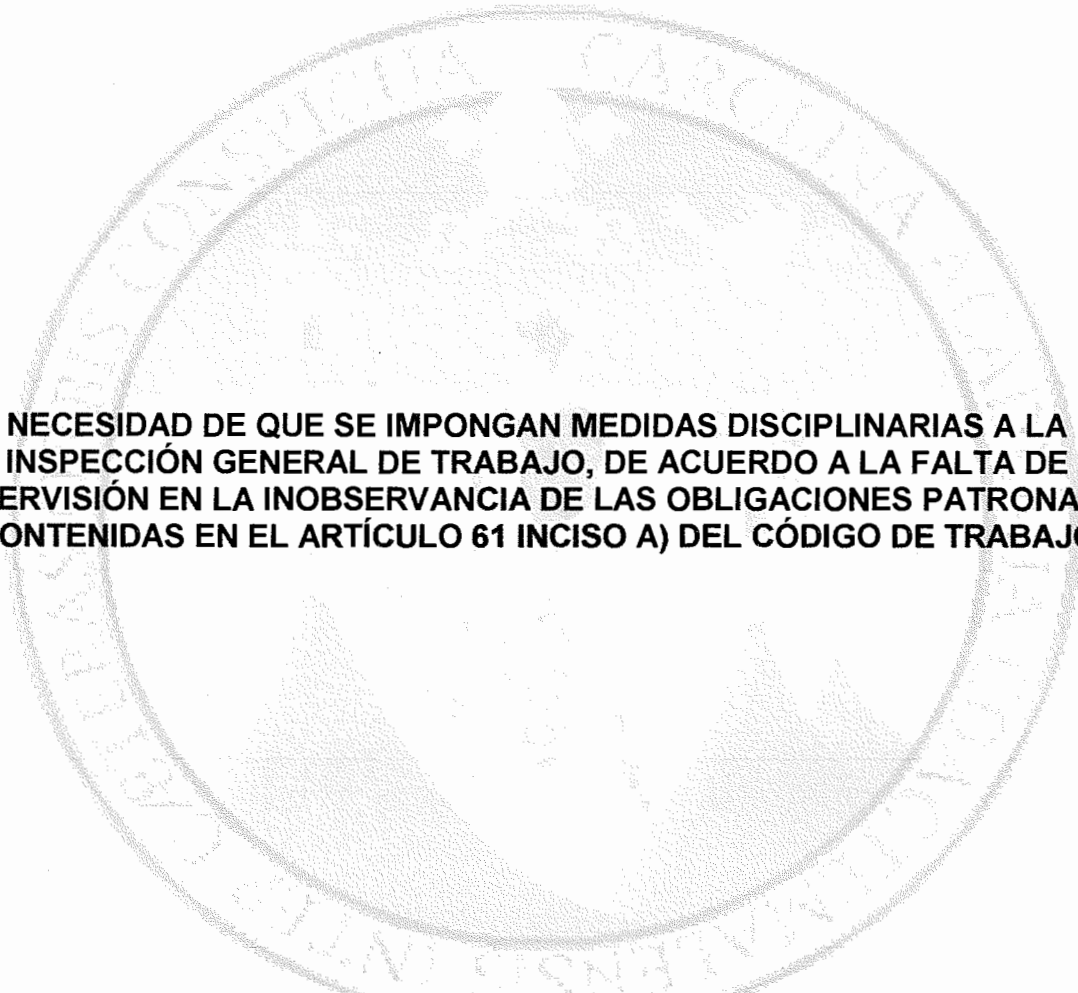


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE ACUERDO A LA FALTA DE
SUPERVISIÓN EN LA INOBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES
CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 61 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA

GUATEMALA, ABRIL DE 2011

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

**NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE ACUERDO A LA FALTA DE
SUPERVISIÓN EN LA INOBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES
CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 61 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2011

**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. Luis Fernando López Díaz
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. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal:	Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

Segunda Fase:

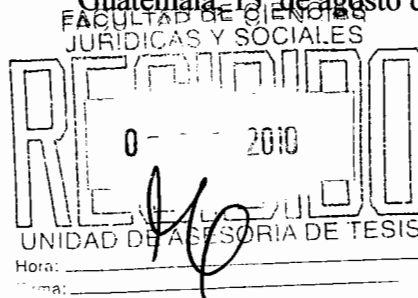
Presidente:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Vocal:	Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos
Secretaria:	Licda. Marisol Morales Chew

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

LIC. CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS
ABOGADO Y NOTARIO
14 calle 9-07 ZONA 1
2º NIVEL, OFICINA # 5
TEL. 5616-5362



Guatemala, 13 de agosto de 2010



Señor:
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
PRESENTE

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de su despacho, he prestado asesoría al bachiller: **LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA**, en la presentación de su trabajo de tesis intitulada **“NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE ACUERDO A LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN LA INOBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 61 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**

Hago de su conocimiento que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado por el estudiante es importante, ya que trata sobre la necesidad de imponer medidas disciplinarias a la Inspección General de Trabajo, por la falta de supervisión en la inobservancia de las obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo; lo cual ocasiona perjuicio debido a que no existe control por el Estado del cumplimiento de dicha obligación y que ello, perjudica indiscutiblemente a los trabajadores y por lo tanto, deben crearse




las normas correspondientes, para que se determinen sanciones disciplinarias por la falta de supervisión de esta entidad.

- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron al estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado. La técnica de investigación documental se aplicó mediante el análisis de las doctrinas de diferentes juristas.
- c) El estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, e hizo los cambios sugeridos. La redacción fue corregida en algunas partes del trabajo.
- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución del tema elaborado.
- e) En cuando a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros.
- f) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho, por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica en el país.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller **LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,



Lic. Carlos Augusto Barrera Lemus
Abogado y Notario
Colegiado No. 4,119

LIC. CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de octubre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ROMULO ROSALES GUERRA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA, Intitulado: "NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE ACUERDO A LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN LA INOBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 61 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para 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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



LICENCIADO ROMULO ROSALES GUERRA

Abogado y Notario

21 Av. 13-49 Zona 7 Kaminal Juyú II

Tel: 24400664 – 54146698

Guatemala, 03 de noviembre de 2010

Señor

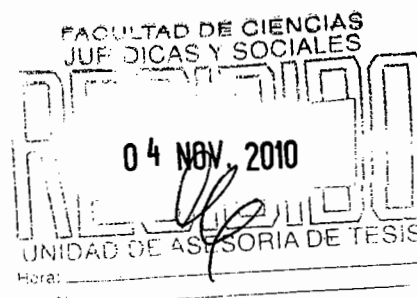
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Presente.



Estimado Lic. Castillo Lutín:

En atención a providencia emitida por la Unidad a su cargo, me permito informar a usted que procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA, intitulado **“NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE ACUERDO A LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN LA INOBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 61 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**.

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir el siguiente:

DICTAMEN:

1. Manifiesto que se revisó el trabajo de Tesis del Bachiller Luis Fernando García Barrera, el cual tiene un contenido científico y técnico; el primero porque aplica la ciencia jurídica para el análisis de la obligación contenida en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo y la inobservancia de la misma por parte del patrono; y el segundo porque la realización de la misma llena los requisitos que se establecen para su elaboración.
2. Los métodos y técnicas utilizados en la presente investigación fueron: El analítico, que permitió el análisis de los diferentes temas planteados; el inductivo, con el cual se estudio cada rama del derecho laboral; y el deductivo, mediante el cual fue posible la redacción de los temas de esta investigación. Las técnicas empleados fueron: La bibliográfica, para la recopilación de la información utilizada; y el de las encuestas.



3. Se hizo necesario realizar ciertas correcciones, modificaciones y cambios que se consideraron fundantes en la redacción; logrando con ello un trabajo final técnico y útil.
4. En la presente investigación se anexa lo concerniente al trabajo de campo el cual consistió en la realización de encuestas y copia del Manual del Informe del Empleador que se proporciona actualmente vía internet por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; los cuales son de gran importancia para la investigación.
5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas, se ajustan al trabajo de investigación realizado, siendo congruentes con el contenido del mismo; aportando soluciones viables a los problemas expuestos.
6. La bibliografía consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, así como el análisis de los distintos temas abarcados.
7. La contribución científica del presente trabajo es de mucha importancia, puesto que trata aspectos relevantes de la Inspección General de Trabajo y refleja que su inoperancia en la falta de supervisión en el cumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo, genera que la vulneración de los derechos de los trabajadores quede impune; por lo que es necesario la regulación de medidas disciplinarias aplicables a los Inspectores de Trabajo para compelerlos a cumplir con sus funciones y evitar con ello perjuicio a los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, considero que el trabajo de Tesis del Bachiller Luis Fernando García Barrera, se ajusta a la Normativa Universitaria relativa a elaboración de Tesis, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto de que pueda ser discutido en el Exámen General Público de Tesis.

Atentamente,

ROMULO ROSALES GUERRA
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 2461

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUIS FERNANDO GARCÍA BARRERA, Titulado NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, DE ACUERDO A LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN LA INOBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 61 INCISO A) DEL CÓDIGO DE 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.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de sabiduría y fortaleza, que me diste el maravilloso don de la vida y del conocimiento y que me has permitido alcanzar la meta que un día me propuse, alabado seas.

A MIS PADRES:

Luis Armando García Castillo y Obdulia Dinora Barrera Lemus, por su apoyo y sabios consejos, por su ayuda y sacrificio, gracias a ustedes logré culminar esta etapa en mi vida; desde el fondo de mi corazón se los agradezco y a ustedes dedico este logro, los amo.

A MIS HERMANAS:

Mavelin Dinora y Paula Alejandra, por ser mi ejemplo en la vida, las admiro; gracias por sus oraciones y apoyo constante; son las mejores hermanas que pude haber tenido, les quiero mucho.

A MI NOVIA:

Wendy Pacheco, por tu ayuda incondicional, porque siempre fuiste esa persona que supo levantarme en los momentos en que me sentía cansado y frustrado, y por darme siempre el ánimo necesario para seguir adelante; te lo agradezco con todo mi corazón mi amor.

A TODA MI FAMILIA:

Tíos, primos y a mis queridos sobrinos, gracias por todo su apoyo, les bendigo. En especial agradezco a mi cuñado Rudy Moreno, que ha sido como un hermano para mí; y a mi tío Rudi García, por ser una



persona especial, que siempre le ha brindado a toda la familia y amigos su cariño y apoyo, realmente le agradezco toda su ayuda.

A MI ASESOR Y

REVISOR DE TESIS:

Lic. Carlos Barrera y Lic. Rómulo Rosales, por su asesoría y consejos, y por ayudarme a realizar este trabajo de investigación satisfactoriamente.

A MIS AMIGOS Y

COMPAÑEROS:

Agradecimiento por el apoyo moral y espiritual que me han dado, y por todas las convivencias, que sin duda me han hecho una mejor persona.

EN ESPECIAL:

A la tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, casa de estudios que me albergó durante todos estos años, brindándome lo necesario para culminar mi carrera; sobre todo a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias, para ser el profesional en que hoy me estoy convirtiendo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho individual de trabajo.....	1
1.1. Breves antecedentes.....	1
1.2. Concepto.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo de conformidad con el cuarto considerando del Código de Trabajo.....	9
1.5. Marco jurídico del derecho de trabajo guatemalteco.....	17

CAPÍTULO II

2. El derecho procesal del trabajo.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Autonomía del derecho procesal laboral.....	24
2.3. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	25
2.4. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	26
2.5. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	28
2.6. Principios informadores del derecho procesal del trabajo.....	29
2.7. Relaciones del derecho procesal laboral con otras disciplinas jurídicas.....	33

2.8. Interpretación del derecho procesal del trabajo.....	36
---	----

CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	39
3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	39
3.1.1. Marco jurídico histórico.....	40
3.1.2. Funciones.....	44
3.1.3. Estructura.....	46
3.2. Inspección General de Trabajo.....	47
3.2.1. Antecedentes.....	48
3.2.2. Estructura.....	51
3.2.3. Funciones.....	54
3.2.4. Funciones esenciales.....	56

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de que se impongan medidas disciplinarias a la Inspección General de Trabajo, de acuerdo a la falta de supervisión en la inobservancia de las obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo.....	65
4.1. Definiciones.....	65

4.2.	Planteamiento del problema.....	70
4.3.	Otras obligaciones y prohibiciones patronales contenidas en el Código de Trabajo.....	76
4.4.	Las faltas o sanciones que se regulan en el Código de Trabajo por infracciones que cometen los patronos a las leyes de trabajo.....	84
4.5.	Marco jurídico que regula el régimen disciplinario de los trabajadores del Estado.....	90
4.6.	Análisis de legislación comparada.....	95
	4.6.1. República de México.....	96
4.7.	El inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo y la necesidad de que se regule la imposición de medidas disciplinarias a la Inspección General de Trabajo.....	98
4.8.	Propuestas de solución a la problemática planteada.....	101
	4.8.1. Bases para la solución de la problemática planteada.....	101
	CONCLUSIONES.....	105
	RECOMENDACIONES.....	107
	ANEXOS.....	109
	BIBLIOGRAFÍA.....	131



INTRODUCCIÓN

Se elabora el presente trabajo de investigación enfocado en la falta de justicia laboral de que son objeto los trabajadores en general, por cuanto no existen medidas disciplinarias impuestas a los inspectores de trabajo por la falta de cumplimiento de sus funciones.

Los patronos tienen obligación de enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social un informe anual con datos de sus trabajadores, de acuerdo al inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo, pero debido a la poca cantidad de inspectores de trabajo o bien a la mala organización de los mismos no se cumple con esta norma, lo que ocasiona que se vulneren derechos constitucionales de los trabajadores.

La investigación tiene como objetivos analizar las funciones de la Inspección General de Trabajo; y en base a ello proponer la creación de un reglamento que regule no sólo las funciones sino las medidas o sanciones disciplinarias a imponer cuando no cumplen con su labor de supervisión; sanciones que pueden iniciar con una amonestación verbal o escrita hasta llegar a la destitución de los mismos, con el fin de lograr que cumplan con su labor que es la defensa y protección de los trabajadores. Por lo que en cuanto a la hipótesis se explica que existe incumplimiento a la obligación patronal contenida en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo, debido a la falta de supervisión de la Inspección General de Trabajo al cumplimiento de dicho enunciado.

Los supuestos de este informe son: El ente encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral es la Inspección General de Trabajo; la falta de supervisión patronal da lugar al incumplimiento del inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo; y por último, no existen sanciones disciplinarias para los inspectores de trabajo que no cumplan con sus funciones.



La investigación se divide para su desarrollo, en cuatro capítulos. Capítulo primero, establece aspectos generales del derecho individual de trabajo; capítulo segundo, trata sobre el derecho procesal del trabajo, definiciones, principios que lo inspiran, entre otros; capítulo tercero, se enfoca en la Inspección General de Trabajo, sus antecedentes, estructura, funciones y la normativa que regula el cumplimiento de sus atribuciones actualmente; capítulo cuarto, establece la necesidad de imponer medidas disciplinarias a la Inspección General de Trabajo, de acuerdo a la falta de supervisión en la inobservancia de las obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo.

Los métodos utilizados en el informe final fueron el análisis del régimen disciplinario de los trabajadores del Estado y de los patronos; el inductivo que permitió estudiar cada rama del derecho laboral y el deductivo mediante el cual fue posible la redacción de lo que en mi opinión fueron los temas más importantes referentes a la falta de obligación de los patronos y la falta de supervisión de los inspectores de trabajo. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica para la recopilación del material de estudio; y las encuestas, con las cuales se analizó la opinión de algunos abogados y trabajadores en cuanto a la problemática expuesta.

Por último, espero que la presente investigación sirva para que el Organismo Ejecutivo tome en cuenta la necesidad de dictar un reglamento específico que regule sanciones o medidas disciplinarias hacia los inspectores de trabajo que no cumplan a cabalidad con sus funciones, sobre todo la concerniente a la supervisión patronal; con lo que se garantizaría la protección por parte del Estado hacia los trabajadores. Así mismo, quiero indicar que siendo el sector laboral uno de los más vulnerados; se deben crear mecanismos o formas para que todo patrono sea supervisado en sus obligaciones por la Inspección de Trabajo, de este modo el trabajador será el único beneficiado y protegido en sus derechos.



CAPÍTULO I

1. El derecho individual de trabajo

1.1. Breves antecedentes

El trabajo constituye un esfuerzo humano, y éste ha existido desde el principio de la humanidad, si se considera que ese esfuerzo implica el agenciarse por parte del ser humano de los satisfactores mínimos necesarios para su propia subsistencia.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que éstos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

A través de distintas épocas bien marcadas para la sociedad, el trabajo ha tenido cambios sustanciales que han sido positivos.

En la antigüedad se consideraba al trabajo como castigo, por ejemplo: Aristóteles señalaba que el trabajo era propio de los esclavos y reiteraba que los hombres habrían de ocuparse de la filosofía y la política.

En la época medieval la sociedad se encontraba un poco organizada. Existían las clases agrícolas, donde se consideraba a los señores feudales como los patronos, y a



los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad les llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción; que trajo como consecuencia la industrialización acelerada, conllevando la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, un miserable, era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romanogriega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona; para que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó así en la época de la independencia y fue hasta la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no



independientemente sino en el Código Civil y, esta situación continuó hasta el anterior Código Civil.

A través de movimientos como la Revolución Industrial, que marca una etapa bien accidentada en el derecho de trabajo, porque introduce máquinas y ocasiona el desplazamiento no total de la mano de obra calificada de los trabajadores, y con ello, despidos; lo que provoca reacciones entre el sector laboral y una serie de acontecimientos que a partir de ese momento han marcado los avances en el derecho de trabajo, y que trascienden en la vida laboral de los guatemaltecos. En el caso de Guatemala, existen etapas como en la época colonial que no tenían mayores movimientos de trabajadores organizados en sindicatos por ejemplo, sino que las agrupaciones se organizaban en gremios, mutuales, etc.

Estos acontecimientos históricos, han sido entonces, los que propician en la actualidad la lucha por el respeto a los derechos laborales y al mejoramiento de los mismos, y que trascendieron en épocas de los años cuarenta o denominada de la revolución, en cuanto a que hubo mayor movimiento de trabajadores que promulgaban por sus derechos laborales, la creación del Código de Trabajo que también marcó significativamente estos avances en los años cuarenta.

El hecho de que en los años cuarenta, existiera la Organización Internacional del Trabajo, ha sido relevante también para los países como Guatemala, pues ya existía una incipiente lucha obrero-campesina por la igualdad de derechos y la mejora de las



condiciones laborales que se prestaban en ese entonces. A juicio de quien escribe, en la actualidad no hay mayores cambios significativos, especialmente para el sector obrero y campesino del país. Estos trabajadores continúan percibiendo salarios menores de los fijados como salarios mínimos, en una clara y flagrante violación a la ley y a sus derechos; y no existe una política clara de protección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El trabajo entonces, supone una actividad humana, que tiende a la obtención de un provecho (producción de riqueza). En el estado actual de la legislación guatemalteca sólo se regula el trabajo subordinado y remunerado. La subordinación se entiende como la prestación de un servicio por una persona, a favor de otra, a cambio del pago de un salario.

1.2. Concepto

El término de derecho de trabajo como tal no se había conceptualizado desde los inicios de esta disciplina jurídica. En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos estudiosos de esta disciplina como Mario López Larrave definieron al derecho de trabajo como se conceptualiza ahora, como derecho obrero.

“Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los

empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de estos días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada entre otros, por laboristas brasileños, pero no se pueden difundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo derecho del trabajo, tiene una connotación precisa”.¹

El trabajo enmarcado dentro de normas, fue confeccionándose conforme su propia evolución. Empezó con una serie aislada de disposiciones de tipo pietista (que no trabajen los niños menores de 12 años en las minas, que no se trabaje más de 12 horas al día, etcétera.), pero se fue configurando en el cuerpo jurídico que hoy día se tiene en casi todos los países. Su apareamiento en el horizonte de las disciplinas jurídicas surgió cuando se produjo su total emancipación de su rama matriz, el derecho civil.

Formalmente entonces, se concibe el trabajo como un derecho. El tratadista Néstor de Buen Lozano citando a importantes laboristas aporta distintos conceptos del derecho de trabajo, por lo que es oportuno puntualizar algunos de éstos, para el mejor entendimiento de esta rama, entre ellos se puede citar el concepto del Lic. Trueba Urbina, que indica: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág. 3.

instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

Asimismo, Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.³

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁴

El mismo tratadista, concluye aportando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁵

Entonces, se debe determinar que el derecho de trabajo, lo constituye un conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular

² De Buen Lozano, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.

³ **Ibid.** Pág. 27

⁴ **Ibid.** Pág. 128

⁵ **Ibid.** Pág. 138



todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica como resultado de la prestación del trabajo, producto de las relaciones entre trabajadores y patronos, surgidas de la relación laboral existente entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Y, por último puntualizar, que: El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica

En Guatemala, los legisladores de 1944 decidieron que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, y tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público; así también le dieron carácter de autónomo, por el hecho de tener una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, bastante homogéneos, además por ser una materia suficientemente extensa.

Existen algunas otras corrientes que no lo encuadran dentro del derecho público ni derecho privado, sino le confieren la categoría de derecho social, porque la construcción del derecho de trabajo está cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, siendo ésta los trabajadores.

- **Concepción privatista del derecho del trabajo**

Mediante esta concepción se argumenta que el derecho de trabajo debe pertenecer al derecho individual, ya que su institución fundamental es el contrato individual de trabajo, y que en el mismo se debería dejar con absoluta autonomía de la voluntad a patronos y trabajadores para que pacten las condiciones como mejor les parezca atendiendo únicamente a sus intereses.

El licenciado Fernández Molina expresa una crítica a este respecto de la siguiente manera: "El marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos (Inspección de Trabajo) y judiciales (Juzgados de Trabajo) y menos aún, con el aspecto penal laboral (Juicio Punitivo)."⁶

- **Concepción publicista del derecho de trabajo**

Esta corriente, es la que prevalece actualmente en la doctrina y la que adopta el Código de Trabajo de Guatemala, ésta sostiene al contrario de la anterior, que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, doctrina dentro de la que se encuentra el Código de Trabajo, tal como se estipula en la literal e) del cuarto considerando de dicho cuerpo legal.

Indica que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.

carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

- **Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo**

Mediante esta concepción, se afirma por una parte que el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

- **Concepción social del derecho del trabajo**

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hacen convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social; pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean superadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo, de conformidad con el cuarto considerando del Código de Trabajo

Existe en doctrina una serie de clasificaciones que hacen autores respecto a los

principios que inspiran al derecho de trabajo; sin embargo, para efectos del presente estudio, quien escribe ha considerado que describir los que señala el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, reúnen en general, las condiciones sobre las que rige la legislación propiamente dicha; y por lo tanto, resultan oportunos de señalar; esto no implica que dentro de dicho cuerpo normativo, no se puedan encontrar otros principios dentro de su articulado, que se pueden deducir al interpretar la ley, puesto que no se encuentran literalmente numerados.

- Principio de tutelaridad

Se dice que el derecho de trabajo, o las normas del derecho de trabajo son tutelares de los trabajadores, por cuanto éstas, tratan de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

- Principio de irrenunciabilidad

Éste constituye otro principio muy importante que se ve enmarcado dentro de las



normas del derecho de trabajo, contenidas precisamente en el Código de Trabajo, que constituye el instrumento más importante de los trabajadores, porque en él, se establecen una serie de derechos que les asisten y que pueden en determinado momento hacerse valer.

Se establece este principio, porque las normas de trabajo, constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones

indispensables para la efectividad del derecho a la vida".⁷

- Principio de imperatividad

Respecto a este principio, señala la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los

⁷ Plá R., Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Pág. 67.

efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público”.⁸

- Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación también en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...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, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

El tratadista Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera...; además, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a

⁸ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 99.

la realidad, carecerán de todo valor»...".⁹ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Principio democrático

Se estima que este principio, establece que todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) define a esta rama de la ley, como: "...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...".

Este principio sólo puede darse dentro de un Estado como el de Guatemala, que propugna o se basa en su accionar en una Constitución Política y ésta tiene la naturaleza jurídica que ha sido promulgada por una Asamblea Nacional Constituyente, y es la que rige y constituye la Ley Fundamental, y a través de sus normas ordinarias se desarrollan todos los derechos y principios que se refieren al derecho de trabajo, como un derecho humano y fundamental.

- Principio de sencillez o antiformalista

Este principio plasmado en el quinto considerando del Código de Trabajo, estipula:

⁹ Plá R., Américo. **Ob. Cit.** Pág. 245.



"Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, como expone el respetado tratadista Mario López Larrave: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil".¹⁰

¹⁰ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 41.



- Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

Este principio tiende a armonizar las relaciones entre capital y trabajo, naturalmente que la conciliación no es posible tomarla como la disminución de los derechos adquiridos, sino como el acto por medio del cual se ponen de acuerdo las partes. Es decir, que el principio de conciliación no puede estar por encima de la tutelaridad de los trabajadores y en esto los jueces laborales, deben ser más de conciencia que de derecho.

- Principio de equidad

"Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una

atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.”¹¹

- **Principio de estabilidad**

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.5. Marco jurídico del derecho de trabajo guatemalteco

Se puede afirmar que con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala, se marca el régimen normativo del derecho de trabajo, porque ésta también regula o da apertura a la protección internacional del derecho de trabajo a través de un cuerpo de convenios y recomendaciones emanadas por la Organización Internacional del Trabajo, conforme el Artículo 46 constitucional.

Dentro de un sistema de jerarquización de las normas laborales, las mismas se rigen por lo siguiente:

a) Constitución Política de la República de Guatemala.

¹¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Pág. 88.

- b) Convenios Internacionales de Trabajo.
- c) Código de Trabajo.
- d) Pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- e) Convenios colectivos.
- f) Leyes y reglamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política es la Ley Fundamental, la base del ordenamiento jurídico guatemalteco, la cual se divide en dos partes esenciales: la parte dogmática y la parte orgánica. En el primer caso, se encuentra el título I, que establece la regulación con respecto a la persona humana, fines y deberes del Estado. Dentro de los deberes del Estado como lo estipula el Artículo 2, se encuentra brindar o garantizar a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. En el título II se regula todo lo relativo a los derechos humanos. Dentro de éstos, se encuentran los individuales, como el derecho a la vida, libertad, igualdad, etc., y los derechos sociales, que son los que se analizan en el presente trabajo, como sucede con el derecho al trabajo.

El Artículo 101 constitucional indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Los Artículos 44 y 46 establecen:



“Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

“Artículo 46. Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Así también, el Artículo 102 constitucional literal t) preceptúa: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerarán como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

- **Código de Trabajo**

El Código de Trabajo constituye en la realidad guatemalteca, el instrumento más importante de los trabajadores, pues en él se establece casi todo el marco normativo de protección hacia éstos.

Dentro de los aspectos fundamentales, cabe señalar que desarrolla en forma sistemática los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y dichos aspectos se pueden resumir de la siguiente manera:

- a. El objeto de creación del Código de Trabajo y los principios fundamentales, que los concentra el cuarto considerando del mismo.
- b. Establece definiciones de lo que es patrono, trabajador, etc., y la forma en que se deben interpretar las normas de trabajo.
- c. También hace referencia a los contratos de trabajo, convenios colectivos, pactos colectivos.
- d. Se refiere también a las suspensiones de trabajo, y las prestaciones laborales en general.
- e. Establece un capítulo relacionado con los regímenes de protección especial del trabajo, así también respecto a la organización administrativa y judicial del trabajo.
- f. Regula procedimientos específicos como el juicio ordinario económico coactivo, el jurídico, el de faltas, el ejecutivo laboral.
- g. También regula aspectos relacionados con la libertad de asociación de



trabajadores, lo relativo a la fijación del salario mínimo, y lo que respecta a la forma de intervención de los órganos jurisdiccionales en el tema de los conflictos colectivos de carácter económico social y jurídico.

- h. Regula la forma de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, como la negociación, el amigable componedor, la conciliación, el arbitraje.

En el presente capítulo, se abarcaron nociones fundamentales del derecho individual del trabajo, para establecer una comprensión adecuada de esta institución del derecho; para lo cual fue preciso determinar entre otros, su concepto, definiciones, naturaleza jurídica, principios que lo inspiran y el marco jurídico en que se desenvuelve. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis; tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica





CAPÍTULO II

2. El derecho procesal del trabajo

2.1. Definición

En la legislación guatemalteca, no existe una separación técnica de la parte sustantiva y procedimental, y los tratadistas que se han dedicado al estudio del derecho procesal del trabajo, han utilizado varios términos para designar a dicha rama científica, que se puede dividir en las siguientes corrientes:

- a) Los que lo denominan en forma restringida: Derecho procesal obrero o derecho procesal industrial; a ambas denominaciones se les critica por ser restringidas y no comprender a la diversidad de actividades laborales;
- b) Los que la denominan en un sentido amplio: Derecho procesal social, que se le critica por el hecho de que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica;
- c) Los que la denominan conforme su esencia y contenido: procedimiento laboral, procedimiento de trabajo, derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral.

A la primera se le critica porque se refiere más a una fase del derecho procesal, que se

orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto que el segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.

El derecho procesal del trabajo, entonces, se constituye en un conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

2.2. Autonomía del derecho procesal laboral

“Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa 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 el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.¹²

El campo en que actúa el derecho procesal de trabajo es extenso y, a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; el derecho procesal de trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza

¹² Trueba Urbina, Alberto. **Derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 22.

y consolida instituciones propias (sentencia colectiva, llamamiento conciliatorio forzoso, inversión de la carga de la prueba, apreciación de la prueba en conciencia, etc.); está informado por una serie de principios propios; posee un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y por último, cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada.

Por consiguiente, es conveniente concluir en que, el derecho procesal de trabajo a mi criterio y según lo conceptualizado, es una rama con autonomía dentro del ámbito del derecho.

2.3. Clasificación del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas, tal como ocurre en el derecho laboral sustantivo:

- a) Derecho procesal individual;
- b) Derecho procesal colectivo de trabajo.

Los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés.

Los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

2.4. Fuentes del derecho procesal del trabajo

A) Las fuentes tradicionales del derecho laboral

a) **Fuentes reales:** Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;

- b) **Fuentes formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica; o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos. 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, considera que las fuentes formales de los derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último no se aplica al derecho laboral de Guatemala);
- c) **Fuentes históricas:** Éstas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

B) Las fuentes específicas del derecho laboral

- a) En Guatemala, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, por consiguiente las fuentes específicas del derecho laboral en el país son:
- La Constitución Política de la República de Guatemala;
 - Los convenios y tratados internacionales;
 - Código de Trabajo;

- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

2.5. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se citan la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se cita las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, con motivo de la conmemoración del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologistas de la misma, asientan lo siguiente: ...Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables. (A dicha acotación los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macaró Nascimento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas

laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor).

De acuerdo a lo anterior, entonces, la jerarquización de las normas, se pueden circunscribir a lo siguiente:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Convenios Internacionales de Trabajo.
- c. Código de Trabajo.
- d. Pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos de trabajo.
- e. Leyes y reglamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.6. Principios informadores del derecho procesal del trabajo

- Protector o tutelar de los trabajadores

Que se refiere a aspectos relativos al principio relacionado en el ámbito sustantivo. En este caso, existe alguna divergencia entre estudiosos del derecho procesal; por cuanto, indican que no pueden las normas procedimentales ser tutelares del trabajador, porque

en ese caso, la justicia estuviera en forma parcializada resolviendo a favor siempre, aunque éste no la tenga, del trabajador, por ello, en el ámbito procesal, y precisamente en el proceso, debe dejarse de un lado la tutelaridad, y aplicar la igualdad especialmente desde la perspectiva de los jueces.

- **De economía procesal**

Este principio indica que tal como se regula en la legislación de trabajo de Guatemala, existe economía procesal, por cuanto el procedimiento aunque se denomine ordinario, se rige por normas generales del juicio oral; es decir, se aplica casi todo el procedimiento en una sola audiencia.

- **De concentración**

Este principio tiene relación con el anterior, por cuanto, se concentra en una sola audiencia, máximo dos o tres, al referirse a la prueba, en que se desarrolla el juicio oral laboral.

- **Impulso procesal de oficio**

Se refiere a que no rige como sucede en el derecho civil, que opera al revés; es decir, que las partes tienen la obligación de propiciar la acción judicial, en este caso, es el juez quien debe dirigir el proceso y concluirlo cumpliendo cada una de las fases



establecidas en la ley, pero por impulso de oficio y no esperando que las partes requieran que el órgano jurisdiccional accione.

- **Publicidad**

Este principio es el que rige para casi todos los procesos judiciales, y en el caso del derecho laboral no es la excepción. La publicidad es relativa, si se considera que el proceso sólo interesa a las partes, y en la audiencia de juicio oral, precisamente sólo pueden estar presentes las partes.

- **Oralidad**

La oralidad es la forma en que opera el procedimiento laboral, y en este caso, a pesar de que se dice que debe ser oral, en la práctica en la mayoría de casos, las actuaciones de las partes siempre son y han sido escritas, por lo que en ese sentido este principio a juicio de quien escribe no se cumple a cabalidad.

- **De sencillez**

Este principio pretende que las intervenciones de los sujetos procesales, especialmente el trabajador sea de una forma sencilla, que no necesite mayores formalismos; sin embargo, como sucede con la oralidad, a pesar de que existe en la ley que el trabajador puede presentarse a plantear su demanda en forma oral ante el secretario

del juzgado quien levantará un acta, eso en la realidad no es así, enviando al trabajador al Bufete Popular, o a la Inspección General de Trabajo para que arregle esa situación de despido injusto o cualquier otra circunstancia que lesiona sus derechos, fuera del ámbito judicial, por cuanto para ingresar a este ámbito tendría que buscarse la asesoría de un abogado y en la realidad guatemalteca, gran parte de trabajadores no poseen la capacidad económica, como para poder pagar la asesoría jurídica de un abogado, sobre todo cuando los procesos se vuelven demasiado extensos, lo cual hace que para el trabajador el proceso laboral no lo vea como sencillo y mucho menos como accesible.

- **De investigación o averiguación de la verdad material o histórica**

Este principio hace referencia a los principios que se encuentran contenidos en el cuarto considerando del Código de Trabajo; sin embargo, en las normas se le otorga facultades a los jueces para que de oficio realicen diligencias que tiendan precisamente a averiguar la verdad material de los hechos denunciados por el trabajador; por ejemplo, se encuentra el auto para mejor fallar, indagar en la audiencia oral, con las partes, preguntar, repreguntar, etc.

- **De flexibilización en cuanto a la carga y valoración de las pruebas**

Este principio es relativo, por cuanto, dentro del proceso laboral, quien escribe es del criterio de que en este aspecto no puede existir favoritismo hacia el trabajador por

cuanto ya no sería una justicia; entonces, la flexibilidad de la prueba o de la carga de la prueba se puede interpretar en el sentido que la que presente tanto el patrono como el trabajador, dentro del proceso, por el hecho de haber sido presentada por uno u otro, no sólo debiera servir a éste o al otro, sino que la prueba sirve para todos, por el principio de comunidad de prueba que refuerza esta afirmación; así también, esto tiene que ver mucho con la valoración judicial, y ésta se basa de conformidad con las normas laborales en conciencia.

- **De probidad o de lealtad**

Este principio no solamente rige para los jueces, sino también para las partes procesales. El actuar tanto del trabajador como del patrono debe estar investido de probidad y lealtad, ética y absoluta verdad.

2.7. Relación del derecho procesal laboral con otras disciplinas jurídicas

El derecho procesal del trabajo tiene relación con diversas disciplinas que conforman el universo del derecho; pero conviene anotar que se da una relación más acentuada con los siguientes:

- **Relación con el derecho constitucional**

Tal relación se encuentra particularmente en los Artículos 12, 28, 29, 101, 102 103,

104, 106, 203, 204 y 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Porque la justicia sea del ramo que sea, se imparte de conformidad con la Constitución Política. Son los jueces quienes con independencia tienen la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado. Porque según la Constitución Política: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son **conciliatorias y tutelares** para los trabajadores y atenderán los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. Se reconoce el derecho de huelga y paro, ejercidos de conformidad con la ley. Y porque los derechos consignados en la Constitución Política son **irrenunciables** para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley; para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

- **Relación con el derecho de trabajo sustantivo**

Porque el derecho procesal, es el encargado de hacer cumplir las normas plasmadas en el derecho sustantivo, cuando las mismas son incumplidas o se quieren llevar a la práctica.

- **Relación con el derecho procesal civil**

Esta no siempre bien concebida relación, se da a partir de lo que establece el Artículo

326 del Código de Trabajo: "En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes".

- **Relación con el derecho procesal penal**

Por la similitud de procedimientos para el juzgamiento de faltas y porque en ambos campos los jueces no deben contraerse a establecer la verdad histórica; ésta no es, la que las partes tratan de demostrar, sino que a través de la investigación deben procurar establecer la verdad real.

- **Relación con el derecho administrativo**

Es en este ámbito en que se legalizan las organizaciones de trabajadores, se solucionan conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales y colectivos que surgen entre patronos y trabajadores y tiene participación activa, preventiva y definitiva en una serie de situaciones de carácter laboral, previamente a ser puestas en conocimiento ante los jueces de trabajo.

2.8. Interpretación del derecho procesal del trabajo

Cuando se habla de interpretar, es darle un sentido a algo, en materia jurídica, es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas; el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del 9 al 10, para el derecho común; y el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y 17 del Código de Trabajo.

"Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador (indubio pro operario) de entre todas las



diferentes normas en vigor."¹³

El tema del derecho procesal del trabajo, es de gran importancia a la presente investigación; puesto que éste sirve de complemento en el presente estudio, por ser la rama del derecho de trabajo que desarrolla las normas del derecho sustantivo, la cual brinda las herramientas para hacer valer los derechos de los trabajadores cuando éstos sean vulnerados.

¹³ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 54





CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Inspección General de Trabajo, es la entidad encargada de velar por el debido cumplimiento de las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las relaciones de trabajo; por consiguiente, en el presente capítulo se trataran aspectos relevantes de esta dependencia, la cual es parte central de la presente investigación.

3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Antes de establecer los aspectos esenciales y estructurales en que se encuentra conformada la Inspección General de Trabajo, como la entidad encargada y responsable de vigilar el cumplimiento de las obligaciones tanto de trabajadores como de patronos; cabe mencionar que esta dependencia pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; por consiguiente se abarcarán aspectos generales de este Ministerio.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra constituido de acuerdo a la normativa laboral guatemalteca, como el ente regulador de las relaciones obrero-patronales.

También es el encargado por parte del gobierno como ente rector de la política laboral de país, para mantener el equilibrio y respeto a los derechos de los trabajadores. De acuerdo con su normativa, le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; formula la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. Debe promover y armonizar las relaciones laborales, entre los empleadores y los trabajadores.

Tiene dentro de sus atribuciones, la prevención de los conflictos laborales, debe intervenir de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar mecanismos para resolverlos.

3.1.1. Marco jurídico histórico

“Este Ministerio al igual que el trabajo mismo y el Derecho de Trabajo, ha tenido etapas de evolución. La Revolución de 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico: el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; era necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los

negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo 7o. estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores" (Artículo 17 numeral 4).

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



Pero debido a la importancia del derecho del trabajo, éste requería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330 Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que les corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".



La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1º (pág. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social". Es abnegable que el Congreso de la República, bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, con el apellido de "Bienestar Social", lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961.

Posteriormente, el 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y



Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además es importante señalar, que siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117, aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

Luego de la historia antes señalada se dan algunas reformas, entre las que destacan las siguientes el Decreto No. 1117 fue derogado por la actual Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República, el cual establece: "Artículo 54. DEROGATORIA. Se derogan: ...d) el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social"(sic).¹⁴

3.1.2. Funciones

Sus funciones se encuentran contenidas en forma concreta en el Código de Trabajo y en leyes y reglamentos o disposiciones propias emanadas por dicho ente.

Éste tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/historia-del-ministerio-de-trabajo>. (17 de junio de 2010).



competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y Mano de Obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Otra de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la concerniente a conocer todas aquellas impugnaciones contra las resoluciones administrativas emitidas

en materia de trabajo. Para tal efecto el Código de Trabajo, prevé en su Artículo 275, que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada ésta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

Para que el Ministerio cumpla con estas funciones se debe organizar en dependencias, conforme al Artículo 276 del Código de Trabajo y al Acuerdo Gubernativo número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.1.3. Estructura

Como se infiere en el apartado anterior, para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda cumplir con las funciones que le han sido designadas, deberá organizar su estructura en dependencias. El Artículo 276 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, establece las siguientes:

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

3.2. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual por medio de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque los 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.

“Es el órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sancionar para los casos de infracción de la misma. Llámese también policía de trabajo”.¹⁵

Define Cabanellas a la Inspección de Trabajo como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 388.



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 de la producción y del equilibrio social”.¹⁶

El licenciado Luis Alberto López Sánchez expone: “Que una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo”.¹⁷

3.2.1. Antecedentes

“Corresponde a España y a su primera República, uno de los textos más antiguos que se recuerdan sobre la Inspección del Trabajo; la ley del 24 de julio de 1873, recomendaba esa tarea de inspección a los jurados mixtos que creaba, constituidos por fabricantes y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar y presididos por el Juez Municipal. Como esos organismos no llegaron a integrarse, la función fue ejercida por los jueces municipales, hasta crearse y nombrar inspectores de trabajo.”¹⁸

En Francia se constituye una Inspección Laboral por medio de la ley del 19 de mayo de 1874, limitada en su competencia a las mujeres y niños.

¹⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 749.

¹⁷ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 110.

¹⁸ De León Girón, César Augusto. **Inoperancia de la Inspección General de Trabajo en relación a la conciliación extrajudicial**. Pág. 28.



En Inglaterra en 1883, por la Ley Altorp, se organiza un rudimentario servicio de fiscalización de trabajo. En los inicios del siglo XX se expanden los servicios de inspección de trabajo. En la actualidad la Inspección de Trabajo se encuentra organizada y con vigencia en códigos laborales o en leyes generales de trabajo lograda en todos los países.

En Argentina la Inspección del Trabajo, en la capital y territorios nacionales, depende del Ministerio de Trabajo, no existe una organización autónoma de este servicio. En otros países la inspección se incrusta en los textos constitucionales, que la limitan a las empresas; cuando es notorio que no cabe restringir su esfera. Allí donde se trabaje, allí debe actuar la Inspección del trabajo.

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

En 1947, se aprueba el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. En éste se propone una



nueva recomendación relacionada con los objetivos de la Inspección, señalando como misión de la Inspección del Trabajo:

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

La Inspección General de Trabajo en Guatemala, constituye una de las principales dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y cumple un papel de primer orden en el mantenimiento y restauración de la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, en las diferentes empresas de la iniciativa privada y aun en las dependencias estatales. Existe desde la promulgación del primer Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala. En el medio está concebida como una oficina o dependencia administrativa, porque deviene directamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según lo establece la legislación laboral guatemalteca, sus resoluciones y procedimientos son de tipo administrativo y pueden ser impugnadas por los recursos administrativos contemplados en la ley de la materia.



La Inspección General de Trabajo también se regula por lo que establecen los Convenios y Recomendaciones números 20, 85 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas siglas son O.I.T., que han sido ratificados por Guatemala y por consiguiente tienen carácter de leyes vigentes.

Otro instrumento normativo importante para la Inspección General de Trabajo, lo constituye su Reglamento, el cual está contenido en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003, del Presidente de la República, de fecha 20 de diciembre de 1957, el cual en el Artículo 19 regula que es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que en virtud de la ley una de sus funciones es: "...d) Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores...".

3.2.2. Estructura

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

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



a) Inspector General.

- Sección administrativa central.
- Sección de mujeres y menores.

b) Subinspectorías Generales.

- Secretaría de la Inspección de Trabajo.
- Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales.
- Sección de fiscalía o visitaduría laboral.
- Sección de conciliación laboral.
- Sección de procuraduría de defensa del trabajador.

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

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

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

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

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

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



3.2.3. Funciones

La función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio del Trabajo, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, además el propio Código en su Artículo 280 regula sin perjuicio, que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras; salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Inspección General de Trabajo realiza funciones permanentes y continuadas, para cumplir la administración en todo lo inherente a la legislación laboral, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, como dice Krotoschin: "La función de la inspección no es solamente de control, sino que comprende funciones consultivas e informativas y, desde luego, funciones coercitivas, puesto que sin ellas la inspección perdería todo significado".¹⁹

¹⁹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 376.



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

Con respecto a las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo, se pueden mencionar, que al momento que comprueben que en determinada empresa se han violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social para que le impongan la sanción al patrono infractor, de conformidad con lo que se preceptúa en el Artículo 281 del Código de Trabajo. Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que: "...la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho".²⁰

²⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 23.



3.2.4. Funciones esenciales

A continuación se enuncian las funciones que a criterio del exponente del presente trabajo, son las esenciales de la Inspección General de Trabajo, empezando por las contenidas en el Código de Trabajo, específicamente en el capítulo segundo, en el cual se describen las funciones y/o atribuciones y éstas son:

- a) "Artículo 278: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero

la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

- b) “Artículo 279: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”.
- c) “Artículo 280: 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 apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que

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

- d) “Artículo 281: Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: 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 ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278. 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 porque 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 medidas de aplicación inmediata. e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos 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 substancias 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 substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social. g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales. h) Deben 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 aun después de haber dejado el servicio. 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 él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. 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 éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código”.

e) “Artículo 282: Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores



en contra de las leyes de trabajo o de previsión social”.

Asimismo, el Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003, señala las atribuciones de la Inspección General de Trabajo de la manera siguiente:

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

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados

por Guatemala.

- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

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



Después de analizar el Código de Trabajo y reglamentos citados, se puede deducir que en los mismos no se señala un procedimiento disciplinario en contra de los inspectores de trabajo en forma concreta por incumplimiento de sus atribuciones; sin embargo, como se anota más adelante, existen leyes dispersas que regulan el actuar de los funcionarios y/o empleados públicos por infracciones a sus atribuciones, pero ninguna se refiere en concreto a los inspectores de trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de que se impongan medidas disciplinarias a la Inspección General de Trabajo, de acuerdo a la falta de supervisión en la inobservancia de las obligaciones patronales, contenidas en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo

4.1. Definiciones

A continuación se proporcionan algunas definiciones breves, que serán de ayuda para el mejor entendimiento y análisis del contenido del presente capítulo, mismas que se detallan a continuación:

- Obligación

La obligación puede ser significado de compromiso, de responsabilidad. De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española se dice, que el término obligaciones representa al plural de la palabra obligación. Por obligación se entiende, por un lado, la situación en la cual un individuo tiene que dar, hacer o no hacer algo de acuerdo a la moral que observa y sostiene. Y por otro lado, obligación también es la dedicación que una persona le otorga a una determinada cuestión o actividad que le corresponde y ocupa llevar a cabo.

En tanto, el término obligación tiene una especial presencia en diversos contextos como el derecho y el que respecta a la moral. En el derecho una obligación jurídica es el vínculo a través del cual las dos partes intervinientes; acreedora y deudora, quedan ligadas, implicando tal relación que la parte deudora deberá cumplir con la prestación objeto de la obligación. La obligación puede consistir en dar, hacer o no hacer algo en interés de la otra parte que es la acreedora. El derecho de obligaciones es la rama del derecho que se ocupa de todo aquello que tiene que ver con las obligaciones jurídicas.

- **Medidas disciplinarias**

“Las medidas disciplinarias, tienen relación con la disciplina y el orden, y tienen por objeto en la mayoría de los casos la implementación de acciones correctivas a fin de que al sujeto activo le sea notificada su falta o infracción a una norma reglamentaria u ordinaria y modifique un comportamiento desviado de las obligaciones que le impone su relación ya sea con el Estado, la empresa, en el orden civil, familiar, laboral”.²¹

Las características fundamentales de este tipo de medidas en el orden laboral son las siguientes:

- a) Todo el personal debe conocer las normas y sanciones que se impondrán en caso de incumplimiento.
- b) La disciplina será inmediata, lo que refuerza su efectividad.

²¹ De la Vega, Luis Carlos. **Las sanciones en el derecho de trabajo español**. Pág. 98

- c) La acción disciplinaria no puede variar dependiendo de quien haya cometido la falta.
- d) Se harán en privado.
- e) Se respetará al trabajador.

Los tipos de medidas disciplinarias pueden ser

- a) **Preventivas:** Se alienta a los trabajadores a que cumplan las normas y procedimientos para prevenir desviaciones.
- b) **Correctivas:** Son las medidas que se ejercen cuando se producen las desviaciones.
- c) **Progresivas:** Las sanciones se van haciendo más severas en la medida que se repiten las faltas.

El fin inmediato de las medidas disciplinarias es notificar la falta, lograr que se corrija la misma y que el trabajador no incurra en la desviación señalada nuevamente, a fin de recuperar la normalidad en sus actividades. Es importante señalar que la falta puede ser de tal gravedad que el objetivo de la medida sea la terminación de servicio; por lo

tanto, de acuerdo a la falta existen, como se mencionará diferentes medidas disciplinarias.

a) **Amonestación verbal:** Es aquélla que debe aplicarse inmediatamente después de que se incurre en la falta, cuando ésta sea de carácter leve, no reiterada o poco frecuente, pero que incide negativamente en la relación de trabajo.

b) **Amonestación escrita:** Es aquélla que se aplica mediante carta, cuando se aprecie que la falta cometida es reiterada o muy significativa y deteriora gravemente la relación laboral. Dicha carta de referencia debe señalar la(s) falta(s) en forma objetiva, procurando no introducir en su contenido términos lesivos a la integridad moral del trabajador.

c) **Compromiso de última oportunidad:** Esta medida es una última advertencia de la empresa. Está asociada a una serie de faltas leves en el comportamiento del trabajador o una falta grave que la empresa decida condonar. Esta acción una vez que se implementa debe ser cumplida por la empresa, ya que en caso contrario se pondría en tela de juicio la palabra y disciplina de la corporación. Será un compromiso si lo acepta el trabajador, o en caso contrario una advertencia. Debe elaborarse por escrito y lograr la firma del trabajador y si no la suscribe se debe obtener la firma de por lo menos dos trabajadores de su misma clasificación o nivel. En los casos que se refieran a trabajadores sindicalizados, es necesario lograr la firma del sindicato, ya que si el trabajador incumple este compromiso, el sindicato

será un aliado o asumirá una actitud neutral ante la acción de finalización de servicio.

- d) **Suspensión laboral:** En principio este tipo de medida no es recomendable. Su uso debe ser de carácter restringido y se aplicará única y exclusivamente cuando el trabajador ha cometido o se haya involucrado en una falta calificada de grave, porque se presume que su permanencia en el cargo podría constituir peligro para el personal o propiedades de la empresa o entorpecer las investigaciones que se están realizando sobre el caso.
- e) **Renuncia:** Acto voluntario del trabajador mediante el cual le pone fin a la relación laboral. A pesar de señalarle al empleado la conveniencia de la renuncia, siempre priva la voluntad de éste. No se deben aceptar posiciones por escrito que condicionen la renuncia, esta clase de compromisos pueden ser utilizados legalmente para señalar presiones dirigidas a influir en la voluntad del solicitante. *La renuncia debe ser por escrito y no requiere de formato especial, lo indispensable es la firma del trabajador.*
- f) **Despido:** Proceso ejercido por el patrono para terminar la relación laboral. Requiere cumplir un procedimiento legal para ejecutar con éxito el despido del trabajador. En este caso se señala como parte de este curso, lo importante de poder negociar la salida de un trabajo sin un trámite engorroso y a veces con secuelas negativas para las partes involucradas. Se debe tener claro que sin

perder el objetivo de la salida del trabajador cuando no existe otra posibilidad, es preferible utilizar en la medida de lo posible la negociación.

4.2. Planteamiento del problema

En el capítulo quinto del Código de Trabajo, el Artículo 61 regula:

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.



- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades

de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.



6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”

El problema consiste, en que los patronos no cumplen con lo que señala el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo; no existe supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, y como se analizará más adelante, se concluye que no hay normas que sancionen directamente a inspectores de trabajo por la falta de supervisión, ni por el incumplimiento de las obligaciones patronales que el ordenamiento jurídico dicta para la parte patronal, las cuales serán enumeradas más adelante; por lo cual se deduce, que la Inspección General de Trabajo, no cumple a cabalidad las funciones que la propia ley le encomienda. Es necesario entonces crear las normas correspondientes, para que se determinen sanciones disciplinarias por la falta de supervisión de esta entidad, pues al no existir control por el Estado, se perjudica a los trabajadores.

En base a ello, el ponente considera, que deben existir sanciones disciplinarias de carácter administrativo hacia los inspectores de trabajo, respecto a lo importante que



resulta el contenido del Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo.

4.3. Otras obligaciones y prohibiciones patronales contenidas en el Código de Trabajo

En Guatemala, los derechos de los trabajadores son violados constantemente; las denuncias en la Inspección General de Trabajo son en su mayoría realizadas por trabajadores a los que no les quieren pagar sus prestaciones o porque sus derechos como trabajador no son respetados.

Los patronos deben conocer perfectamente las obligaciones que nacen desde el momento de contratar a un trabajador y las prohibiciones que éstos tienen hacia los trabajadores. No basta sólo con pagarle el salario, que aunque es la contraprestación principal, deben observarse las demás obligaciones y prohibiciones que emanan de la relación de trabajo.

Otro de los motivos por los cuales el empleador no se preocupa por conocer sus obligaciones para con sus empleados; es que no existe un medio de coacción efectivo para obligarlo a cumplir los ordenamientos laborales; por lo tanto se confía, y la mayoría de patronos tiene como única meta obtener utilidades, olvidándose que el recurso humano es el más importante para la actividad de la empresa, y que necesita que sus derechos sean respetados y lograr la superación intelectual de las personas trabajadoras.

A continuación se citan algunos Artículos que resultan importantes de señalar, en virtud que también estipulan obligaciones y prohibiciones para los patronos, dentro de los cuales se pueden mencionar:

“Artículo 62. Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos u otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores,



salvo que se trate de las impuestas por la ley.

- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

Existen dentro de las normas del Código de Trabajo, otras prohibiciones para los patronos, que son significativas, por la frecuencia en que se pueden cometer, y éstas son:

“Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- d) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.”

“Artículo 197: Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;



- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;

- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.”

“Artículo 197 “bis”: Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el juez de trabajo y previsión social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.”

“Artículo 198: Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.”

“Artículo 199: Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia. Trabajo de familia es el



que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.”

“Artículo 200: Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.”

“Artículo 201: Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados, desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos. Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga. El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.”

“Artículo 202: El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se

determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.”

“Artículo 203: Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.”

“Artículo 204: Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos. Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

“Artículo 205: Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.”

4.4. Las faltas o sanciones que se regulan en el Código de Trabajo, por infracciones que cometen los patronos a las leyes de trabajo

A continuación se citan las faltas o sanciones que el Código de Trabajo señala por las infracciones que cometen los patronos, al no dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en las leyes de trabajo.

En el capítulo segundo del título octavo del Código de Trabajo, se establecen las sanciones, y señala:

“Artículo 269. Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código”.

“Artículo 270. Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.”



“Artículo 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

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

- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.”

“Artículo 272. Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.



- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

- f) Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61,87, y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva

infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

Es importante señalar que el capítulo tercero del Código de Trabajo, establece responsabilidades imputables a los funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero en forma indirecta hacia los inspectores de trabajo, y como se verá más adelante, en el trabajo de campo, constituye norma vigente pero no positiva, por la ausencia de otras normativas que estipulen un régimen disciplinario adecuado.

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

4.5. Marco jurídico que regula el régimen disciplinario de los trabajadores del Estado

A continuación se hace un breve resumen de las diversas disposiciones que regulan el régimen disciplinario de los trabajadores del Estado; en las cuales, se podrá observar que son normas de carácter general para todos ellos; pero ninguna de estas normas regula específicamente un régimen disciplinario dirigido a los inspectores de trabajo por incumplimiento de sus funciones; razón por la cual se da la necesidad de que se regule el mismo, para compeler a los inspectores de trabajo a cumplir con las mismas.

A) Constitución Política de la Republica de Guatemala

El Artículo 108, señala: “Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquéllas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades...”

Asimismo el Artículo 155 regula: “Responsabilidad por infracción a la ley. Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren. La responsabilidad civil de los funcionarios y empleados públicos podrá deducirse mientras no se hubiere consumado la prescripción, cuyo término será de veinte años.



La responsabilidad criminal se extingue, en este caso, por el transcurso del doble del tiempo señalado por la ley para la prescripción de la pena. Ni los guatemaltecos ni los extranjeros, podrán reclamar al Estado, indemnización por daños o perjuicios causados por movimientos armados o disturbios civiles.”

De conformidad con lo anterior, pareciera que la relación que se suscita entre los trabajadores y el Estado en calidad de patrono, no corresponde al contenido e interpretación de las normas del Código de Trabajo; sin embargo, a juicio de quien escribe, eso no es así, en virtud de que las normas laborales son mínimas, y superables a través de formas como la negociación, los pactos colectivos, etc.; y a pesar de que existen normas específicas, como las que se describirán abajo, también existen las contenidas en el Código de Trabajo que son aplicables tanto a los trabajadores del sector público como del sector privado.

En ese sentido, también existe en el caso de los trabajadores del Estado, responsabilidad de sus actos especialmente por el incumplimiento de sus atribuciones, y considerando que en el caso de los inspectores de trabajo, por un lado se encuentran cubiertos por el régimen de trabajadores del Estado; y por el otro, en esa calidad, también tienen responsabilidades administrativas, penales y civiles que cumplir.

B) Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley de Servicio Civil

Esta ley fue emitida el 2 de mayo de 1968, y se encuentra vigente actualmente, contempla los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructura técnico-administrativa para su operación, designando a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- como ente responsable de velar por su adecuada aplicación.

C) Ley de Salarios de la Administración Pública

Esta ley se encuentra contenida en el Decreto número 11-73 del Congreso de la República de Guatemala, en vigencia a partir del 1 de enero de 1974. Su objetivo es establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, sobre la base de un sistema de clasificación de puestos. No posee reglamento propio.

D) Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado

Se encuentra contenida en el Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, en vigencia a partir del 1 de enero de 1989. Su objetivo es crear y mantener un sistema previsional para trabajadores civiles del Estado. El sistema establece los porcentajes de contribución (entre 9 y 15%) que obligatoriamente deben aportar los empleados públicos que laboran en los Organismos Legislativo y Ejecutivo, sobre la base del monto total de sus ingresos mensuales –salario inicial u ordinario,



complemento salarial, escalafón y bonificación de emergencia-. Los derechos que la ley otorga son pensiones por: jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y especiales. La ley dispone de Reglamento aprobado por Acuerdo Gubernativo número 120-88, publicado el 6 de enero de 1989.

E) Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos

Se encuentra contenida en el Decreto número 8-97 del Congreso de la República de Guatemala. Con esta ley quedan obligados todos los funcionarios y empleados del Estado a presentar a la Contraloría de Cuentas la declaración de todos sus bienes y deudas.

F) Manual del inspector

Éste constituye un documento de gran valor para las funciones que realizan los inspectores de trabajo y ha sido normativa aplicable para ellos en el desempeño de sus funciones.

Dentro del mismo, se regulan como obligaciones de los inspectores, las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de la legislación, basándose principalmente en el control mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección.



- b) Formación y asesoramiento a patronos y trabajadores, a efecto de que éstos cumplan con las disposiciones legales que regulan la relación laboral y se mejoren las condiciones de trabajo.
- c) Informar a las autoridades competentes en el caso de incumplimiento de las disposiciones legales a efecto de que se inicien los procedimientos punitivos que correspondan.
- d) Conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.
- e) Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y las mujeres.

En este documento también se regulan los procedimientos que deben seguir los inspectores para el correcto desempeño de sus funciones; sin embargo, no se señalan aspectos relacionados con el incumplimiento de sus funciones, siendo importante tal circunstancia.

G) Otras leyes conexas

Se establecen las siguientes, que tienen carácter general, y no concretamente regulan aspectos relacionados con la imposición de medidas disciplinarias a la Inspección



General de Trabajo por faltas cometidas por sus inspectores, pero son importantes ya que regulan aspectos relacionados con los trabajadores del Estado, éstas son:

- a) Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo número 18-98 de la Presidencia de la República.
- b) Normas y procedimientos de administración de personal. Acuerdo Gubernativo número 1222-88, publicado el 20 de enero de 1989.
- c) Plan de Clasificación de Puestos. Acuerdo Gubernativo número 9-91, modificado por el Acuerdo Gubernativo número 682-92, publicado el 21 de agosto de 1992
- d) Escala de salarios. Acuerdo Gubernativo número 598-92, en vigencia desde el 1 de julio de 1992.
- e) Ley de Consolidación Salarial, Decreto número 59-95 del Congreso de la República de Guatemala.

4.6. Análisis de legislación comparada

En todo trabajo de investigación es necesario citar legislación comparada relacionada con el objeto de la misma; en ese sentido, considero importante comparar y analizar normas de otros países con sistemas jurídicos parecidos al de Guatemala, donde se regula de manera específica el régimen disciplinario y sancionatorio de los inspectores



de trabajo; constituyendo de esa manera un aporte a la presente investigación, en virtud que la falta de regulación de un régimen disciplinario de los inspectores de trabajo en Guatemala, es un problema que perjudica los derechos de los trabajadores.

4.6.1. República de México

“REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

TÍTULO SEXTO

DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Artículo 55.- Son causas de responsabilidad de los inspectores del trabajo: I.- Dejar de practicar sin causa justificada las inspecciones que les sean encomendadas por la autoridad del trabajo correspondiente, así como no acatar las instrucciones de trabajo giradas por sus superiores jerárquicos; II.- Retardar sin justificación alguna, la práctica de la inspección o retener la documentación correspondiente sin dar cuenta del resultado a sus superiores jerárquicos, dentro del término establecido en este Reglamento; III.- Omitir hacer del conocimiento de las autoridades correspondientes los delitos cometidos en contra de los trabajadores o patrones; IV.- Abstenerse de dar aviso a las autoridades del trabajo correspondientes, cuando adviertan que los trabajadores de una empresa o establecimiento han dejado de percibir las remuneraciones que les correspondan por su trabajo, o se les haya dejado de pagar el salario mínimo; V.- Incurrir en actos relacionados con las prohibiciones a que se refiere

el artículo 17 de este Reglamento; y VI.- Cualquier acto u omisión que lesione o perjudique los derechos de los trabajadores o patrones.

Artículo 56.- Las violaciones a las disposiciones contenidas en este Reglamento, cometidas por los Inspectores del Trabajo, se sancionarán con amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución del cargo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales.

Artículo 57.- La aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, corresponden al Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, al Director General del Trabajo o a los funcionarios que legalmente los sustituyan, quienes practicarán las investigaciones que procedan, tomando en consideración los antecedentes del funcionario y las circunstancias del caso, a fin de determinar la responsabilidad en que se haya incurrido, respetando su derecho de audiencia.”²²

Se cita la legislación de este país, por considerar luego de su lectura, de que la normativa respecto a las sanciones a los inspectores de trabajo por incumplimiento de sus atribuciones, se encuentran claramente establecidas en el reglamento que para el efecto tienen emitido en dicho país; pues sería ideal para el caso de Guatemala, que existiera una regulación de tal magnitud, en virtud de que en dicho reglamento se regulan de manera específica las funciones, atribuciones, obligaciones y prohibiciones de los inspectores de trabajo, así como de la manera en que está conformada

²²Dirección general de compilación y consulta del orden jurídico nacional. http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Reglamento_de_Inspección_de_trabajo_de_México. (20 de julio de 2010).



jerárquicamente dicha institución, los requisitos para ser inspector de trabajo; también en éste se regula todo el actuar de la Inspección de Trabajo al momento de realizar su trabajo; además, norma de manera específica las causas de responsabilidad y sanciones imputables a los inspectores de trabajo por el incumplimiento o mal actuar de sus funciones y atribuciones.

4.7. El inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo y la necesidad de que se regule la imposición de medidas disciplinarias a la Inspección General de Trabajo

El Artículo 61 del Código de Trabajo, se refiere a las obligaciones de los patronos, y una de ellas, es la que tienen ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contenida en el inciso a), que regula:

“Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.



- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.”

Se ha establecido en el desarrollo del presente trabajo, y como se verá más adelante especialmente en el trabajo de campo (anexo 1), que existe incumplimiento de la parte patronal al respecto del Artículo antes citado, y dentro del análisis también es importante establecer:

- I. Al confrontar los registros de la Inspección General de Trabajo, se ha podido determinar que no existe un reglamento o bien un marco regulatorio que se refiera en forma específica a ello, con lo cual puede evidenciarse que hay falta de positividad en dicha normativa, por el incumplimiento patronal, de lo cual no se percata la Inspección General de Trabajo; y, en las visitas que se realizan no se preocupan en comprobar el cumplimiento o no de esta obligación por parte de los patronos.

- II. En algunos casos, se puede decir que existen facilidades, partiendo del hecho de que con el apareamiento de la tecnología, a través del internet, es posible enviar la información que se requiera al patrono a la Inspección General de Trabajo o a cualquier otra dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; sin embargo, sólo pueden acceder un grupo de patronos, mas no la mayoría. Constituye entonces una opción para el patrono dar cumplimiento a estas obligaciones por vía internet.

- III. En general, no existen facilidades, es decir, a través de visitas y asesoramiento, de parte de la institución para los patronos, para el cumplimiento de estas obligaciones.

- IV. Existe también falta de control y supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, para que se cumplan ésta y otras obligaciones patronales. Si impusieran sanciones por ese incumplimiento, entonces dicha entidad velaría responsablemente, porque los patronos cumplieran con esta obligación.

Cabe resaltar, que en la actualidad existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un manual para elaborar y para poder hacer entrega del informe del empleador a que hace alusión el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo, el cual fue implementado hasta el presente año, y que se adjunta a la presente investigación **en el anexo 2**; en el cual se puede analizar la complejidad de dicho manual, al que no todos los patronos tienen acceso, debido a que sólo puede ser proporcionado por medios electrónicos (vía

internet). Asimismo, señalar que en la mayoría de casos, los patronos no están informados, ni tienen conocimiento de dicho manual, en virtud que el Ministerio de Trabajo no realiza campañas de información orientadas para que el patrono y el trabajador conozcan la obligación contenida en dicha norma y sobre la importancia del cumplimiento de la misma. También, para que las personas conozcan o se puedan avocar para que les proporcionen las directrices necesarias para la entrega de dicho informe, como lo es este manual. En ciertos casos, quizás a propósito o no, los pocos patronos que tienen conocimiento de dicho manual, no dan cumplimiento a estas obligaciones, lo cual no representa ningún problema para los mismos, ya que por falta de aplicación de sanciones, derivado de la falta de supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, no hay voluntad para cumplir con dicha norma.

4.8. Propuestas de solución a la problemática planteada

Todo trabajo de investigación propugna la observancia de una problemática existente y sobre todo, plantear soluciones a la misma; por tal motivo, en el presente apartado, se proponen las bases que a mi criterio son el punto de partida para la solución de la problemática planteada.

4.8.1. Bases para la solución de la problemática planteada

En base al análisis de los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, que se llevaron a cabo en la presente investigación, se propone lo siguiente:

1. Se debe establecer un reglamento específico a través de un acuerdo gubernativo o ministerial, que regule todo lo relativo a las funciones de los inspectores de trabajo, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, situaciones de ascenso, formación y/o capacitación, y el procedimiento sancionador.

2. Se debe en ese mismo reglamento, normar las causas especiales de responsabilidad de los inspectores de trabajo y se proponen las siguientes:
 - I. No practicar las inspecciones a que se refiere el Código de Trabajo;

 - II. Asentar hechos falsos en las actas que suscriban;

 - III. La violación por parte de los inspectores, de las prohibiciones en contra de los patronos, cuando se comprueben dichos extremos;

 - IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patronos;

 - V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

 - VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrono o trabajador cuando tenga conocimiento de la comisión de un hecho constitutivo de delito conforme el Código Penal.

3. Se deben regular las sanciones que pueden imponerse a los inspectores de trabajo, entre ellas las siguientes:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

4. También se debe regular el procedimiento disciplinario, debiendo indicarse como mínimo: que en la imposición de las sanciones se deben observar las normas siguientes:

I. El Director General de Trabajo practicará una investigación con audiencia del interesado;

II. El Director General de Trabajo podrá imponer las sanciones señaladas en el inciso anterior; y

III. Cuando a juicio del Director General de Trabajo, la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Viceministro de Trabajo y Previsión Social y éste al Ministro, para su decisión.

5. Asimismo en el reglamento, se deben determinar las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

Por último cabe señalar, que con el presente trabajo de investigación se demostró, la falta de regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco, de medidas disciplinarias específicas para los inspectores de trabajo por incumplimiento de sus funciones; puesto que en la actualidad existen normas que rigen sanciones para los trabajadores del Estado, pero éstas son de carácter general para todos ellos; por consiguiente, es necesario que las mismas sean normadas, ya que la falta de imposición de medidas disciplinarias específicas a los inspectores de trabajo, repercute en que no cumplan a cabalidad sus funciones, como es la falta de supervisión a los patronos; este hecho, sumado a otros aspectos como la poca cantidad de inspectores, la falta de tecnología que facilite dicha supervisión; entre otros, coadyuva a que los patronos no cumplan con la obligación contenida en el Artículo 61 literal a) del Código de Trabajo, situación que indiscutiblemente ocasiona perjuicios a los derechos de los trabajadores.



CONCLUSIONES

1. Del estudio realizado en este trabajo de investigación, se ha determinado que no existe cumplimiento a la obligación patronal contenida en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo; consistente en un informe anual, que el patrono debe remitir dentro de los dos primeros meses de cada año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; causando con ello, perjuicio a los derechos de los trabajadores.
2. A pesar de que existe un manual con el procedimiento para remitir el informe anual a que se refiere el Código de Trabajo; éste no es conocido por los patronos pues sólo se puede acceder a él por vía internet y por increíble que parezca algunas empresas no cuentan con dicho servicio.
3. La falta de cumplimiento a la obligación de enviar el informe anual al Ministerio de Trabajo se da principalmente en el sector agrícola y obrero; en virtud de que es donde menos se dan las inspecciones patronales.
4. La Inspección General de Trabajo no cumple a cabalidad con sus atribuciones; pero esencialmente, con la de vigilar el efectivo cumplimiento de las leyes, convenios y reglamentos laborales, a través de la supervisión patronal; debido al poco control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a esta circunstancia y a la cantidad reducida de inspectores al servicio de esta dependencia.



5. No existe un procedimiento disciplinario específico para juzgar las faltas o irresponsabilidades que pudieran cometer los inspectores de trabajo con ocasión de sus funciones; lo cual, tiene efectos negativos para los trabajadores, pues no hay quien proteja sus derechos laborales de conformidad con la ley.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe aplicar sanciones pecuniarias a los patronos que no cumplan con la obligación contenida en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo, a través de la supervisión que realiza la Inspección de Trabajo; pues al haber castigos por esta desobediencia todo patrono cumpliría con el envío del informe anual, lo que traería beneficios para todo el sector laboral, constituyendo una garantía para la protección de sus derechos.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe darle publicidad al Manual del Informe del Empleador no sólo por la vía electrónica sino que por medios escritos, para que todos los patronos tengan acceso a esta información tan importante; porque al existir medios rápidos y factibles para la entrega de dicho informe el patrono tendría los medios necesarios para cumplir con tal obligación.
3. La Inspección General de Trabajo debe crear un registro de inspecciones realizadas; así como publicar en el Diario de Centro América el listado de las empresas y patronos que ya fueron supervisados o bien de los que ya entregaron el informe anual; porque de esa manera el patrono se vería compelido a cumplir con dicha obligación; y así la Inspección de Trabajo tendría un mayor control de los patronos supervisados y de los que no cumplen con tal obligación, facilitando la imposición de sanciones a los mismos.



4. El Ministerio de Trabajo debe implementar el número de inspectores de trabajo en proporción al número de empresas o patronos; a través de estudios estadísticos que permitan determinar la cantidad adecuada de Inspectores para el correcto cumplimiento de sus funciones y atribuciones; porque de esta manera ningún patrono se quedará sin supervisión; constriéndolos por este medio a cumplir sus obligaciones.

5. El Organismo Ejecutivo debe crear un reglamento específico que regule no sólo las funciones de los inspectores de trabajo, sino que también regule sanciones o medidas disciplinarias para los que no cumplan a cabalidad con la función de supervisión; con lo que se garantizará y protegerán los derechos de todos los trabajadores.



ANEXOS





ANEXO No. 1

El trabajo de campo consistió en la realización de una entrevista a dos jueces del ramo laboral, así también a abogados litigantes en dicho ramo y a trabajadores que acudían a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que a continuación se plantean las respuestas al cuestionario empleado en la entrevista:

CUADRO No. 1	
¿Cree usted que los inspectores de trabajo cumplen efectivamente con sus atribuciones?	
Respuesta	Cantidad
Si	04
No	06
No contestó	05
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 2	
¿En su opinión los patronos violentan las normas laborales en perjuicio de los trabajadores?	
Respuesta	Cantidad
Si	10
No	02
No sabe	03
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 3	
¿Cree usted que las funciones de los inspectores de trabajo, impiden la violación de normas laborales que cometen los patronos?	
Respuesta	Cantidad
Si	04
No	08
No contestó	03
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 4

¿Sabe usted si se sanciona administrativamente a los patronos por violación a normas laborales, cuando el trabajador interpone su denuncia?

Respuesta	Cantidad
Si	04
No	09
No sabe	02
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 5

¿Será frecuente, que se sancione a un patrono como producto de la comprobación de violación a normas de trabajo, de acuerdo a las visitas de oficio efectuadas por los inspectores de trabajo?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	08
No contestó	02
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 6

¿La falta de inspectores de trabajo, para que efectivamente verifiquen de oficio visitas a los centros de trabajo, será un factor determinante para el cumplimiento de las leyes laborales?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	06
No contestó	01
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 7

¿Según su experiencia las políticas laborales del Estado, son congruentes con lo que sucede en la realidad, tomando en cuenta la poca actividad efectiva que ofrecen los inspectores de trabajo a favor de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	14
No	01
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 8

¿Conoce usted de algún procedimiento sancionador o disciplinario, en contra del incumplimiento de atribuciones o de funciones por parte de los inspectores de trabajo?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 9

¿Si un inspector de trabajo incumple sus atribuciones debería ser sancionado?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 10

¿Sabe usted que existe el Artículo 61 literal a) del Código de Trabajo, referente a la obligación patronal de remitir dentro de los dos primeros meses de cada año un informe con datos referentes a los trabajadores de su empresa?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	10
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

CUADRO No. 11

¿Los patronos le darán cumplimiento a la obligación contenida en el Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.



ANEXO No. 2

Informe Del Empleador

Guatemala Noviembre de 2009



GOBIERNO DE ALVARO COLOM
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
GUATEMALA

INFORME DEL EMPLEADOR 2010.

Dirección de Estadísticas Laborales

8º. Nivel, Oficina 807

Tel. 2422-2573

TIEMPO DE SOLIDARIDAD

GOBIERNO DE ALVARO COLOM
GUATEMALA

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas Laborales



ÍNDICE

Portada	1.
Índice	2.
Introducción	3.
Objetivos	4.
1. Datos importantes para la entrega del Informe	5.
1.1. Instrucciones para la entrega del Informe del empleador 2010	6.
2. Campos obligatorios para el archivo de Empresas	7.
3. Campos obligatorios para el archivo de Empleados	9.



INTRODUCCIÓN

Para el 2010 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presenta el nuevo formato de entrega del informe del empleador, el cual facilitará a los empleadores la generación del informe establecido en el Artículo 61 del Código de Trabajo donde indica que todos los empleadores están obligados a presentar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que contenga toda la información necesaria para la generación de estadísticas sobre el mercado laboral.

El informe del Empleador anteriormente se entregaba como un archivo ".data" ó bien en archivos de texto; cada uno tenía ventajas y desventajas.

El archivo ".data" era difícil de crear para muchos, y los archivos de texto que aunque no son muy difíciles de crear, en ellos es fácil cometer errores.

La mayoría de los patronos frecuentemente conocen el uso de Microsoft Office (hojas de cálculo) y para los administradores de los sistemas de bases de datos es sencillo exportar sus registros internos de la base de datos a una hoja de cálculo de Microsoft Excel u Open Office con un formato específico.



Objetivos

1. Promover la entrega del Informe del Empleador, facilitándole al Patrono la elaboración de este, utilizando herramientas conocidas y de una manera más práctica.
2. El patrono podrá reutilizar en los informes de los años siguientes la información que ingrese para el Informe 2010, haciendo únicamente las modificaciones necesarias según las circunstancias (por ejemplo: cuando hay nuevos empleados, cuando hay cambios en los salarios, cuando hay trabajadores dados de baja en el periodo anterior, etc....) evitando con ello tener que volver a teclear todo el contenido del Informe del Empleador.
3. Obtener Información con el menor número de errores posibles, por ser una herramienta confiable y fácil de manejar.
4. Estandarizar la entrega del Informe del Empleador para lograr una mejor atención al empleador en los meses de enero y febrero de 2010.



1. Datos importantes para la entrega del informe.

Debe entregar dos archivos con formato (csv ó xls ó ods) que se describen posteriormente en este documento, junto con dos copias impresas de cada hoja de cálculo.

El nombre de los dos archivos en digital a presentar en la Dirección de Estadísticas Laborales deberán ser identificados de la siguiente manera: el nombre del archivo seguido por el nombre de la empresa, ejemplo:

EMPRESAS_PANADERIAUno.XLS
EMPLEADOS_PANADERIAUno.XLS

DESCRIPCIÓN DE LOS ARCHIVOS

- ARCHIVO DE EMPRESAS:
Esta es una hoja de cálculo conteniendo todos Los datos de la empresa, su dirección, representante legal, teléfono, etc. (se detalla mas adelante en este manual)
- ARCHIVO DE EMPLEADOS:
Esta es una hoja de cálculo conteniendo todos los datos de los empleados, nombres apellidos, dirección, horas trabajadas, salario mensual bonificaciones desglosadas, aguinaldo, bono14 etc. (se detalla mas adelante en este manual)

De acuerdo con el manual que se publica en la pagina de Ministerio de Trabajo y Previsión Social [http:// www.mintrabajo.gob.gt](http://www.mintrabajo.gob.gt)

➤ OBSERVACIONES IMPORTANTES

La única condición es que no agreguen, quiten o muevan ninguna de las columnas (campos) INDICADOS EN ESTE MANUAL.

Si el informe se presenta después de esta fecha en su constancia quedará escrito que puede ser sujeto a multa cuando un Inspector de Trabajo le visite y lo remita a un tribunal de trabajo (artículo 272 inciso F del Código de Trabajo).



➤ SI QUIESERA ENVIARLO PARA REVISION :

Hasta el 05 de febrero de 2010 podrán presentar los informes para su revisión en la Dirección de Estadísticas Laborales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o bien en forma electrónica **únicamente a uno** de los correos electrónicos siguientes:

Si el Nit de la Empresa termina en:

Nits terminados en **2 ó letras** informempleador2@mintrabajo.gob.gt

Nits terminados en **4 ú 8 ó 9** informempleador3@mintrabajo.gob.gt

Nits terminados en **3 ó 5 ó 6** informempleador4@mintrabajo.gob.gt

Nits terminados en **0 ó 1 ó 7** informempleador5@mintrabajo.gob.gt

Si el informe esta correcto recibirá una confirmación y proceder a la entrega.

1.1. INSTRUCCIONES PARA LA ENTREGA DEL INFORME DEL EMPLEADOR 2010:

1. Deberá presentarse a la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o Sedes Departamentales, durante el periodo estipulado por el Artículo 61 del Código de Trabajo (los días hábiles de Enero y Febrero en horario de oficina de 09:00 hrs. a 17:00 hrs.) la siguiente información:

- 2 copias del informe impreso, con la carátula oficial, firmados y sellados.
- Los archivos digitales del informe grabados en un disco compacto.

La Dirección de Estadísticas Laborales, emitirá una constancia impresa de la entrega de su informe.

➤ PARA ATENCIÓN A DUDAS Y CONSULTAS

Comunicarse por dudas sobre el Informe del empleador a los correos electrónicos:

infempleador@mintrabajo.gob.gt
informempleador2@mintrabajo.gob.gt

2. Campos obligatorios para el archivo EMPRESAS.

Nombre Sucursal	Número Patronal	NIT	Razón Social	Nombre Empresa	Representante	Tipo de identificación del representante	Documento de identificación del representante	País de origen del representante
CENTRAL	454256	2134528	Guatemala y CA S.A.	Banco de los Chapines	Marcos, Antonio, Petón, Pérez		1 0540314321	81

- NombreSucursal = nombre de la sucursal (si no es sucursal escribir CENTRAL)
- NúmeroPatronal = Número del IGSS del empleador (sin guiones, espacios en blanco, comas o algún otro carácter especial)
- NIT = Número de identificación Tributaria del Patrono (sin guiones, espacios en blanco, comas o algún otro carácter especial)
- RazónSocial = Razón Social de la empresa
- NombreEmpresa = Nombre comercial de la empresa
- Representante = Nombre del representante de la Empresa (nombre1, nombre2, apellido1, apellido2)
- TipoDocIdentificaciónRepresentante = tipo de documento de identificación
 - > 1 = cédula
 - > 2 = DPI
 - > 4 = Pasaporte.

Nota: Coloque únicamente el número correspondiente.

- DocumentoIdentificaciónRepresentante = Número de identificación del Representante (sin guiones, espacios en blanco o algún otro carácter especial)
- PaísOrigenRepresentante = Código del país del representante



Informe Del Empleador

Guatemala Noviembre de 2009

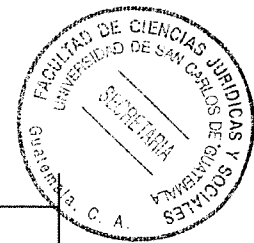
Actividad Económica	Actividad Específica	Teléfono	Fax	Email	Dirección	Ubicación	Informante	Tipo de identificación informante	Documento de identificación informante	País Origen Informante	Año Informe
16010	BANCO, PRESTAMOS	2522555	2522558	banco@bancos.com.gt	3ra y 5ta Avenida 9-0115		Juan Antonio Pérez	1	A141014521	ES	2009

- ActividadEconómica = Debe colocar el código correcto de la actividad económica de la empresa según el Manual de Códigos de Actividades Económicas
- ActividadEspecífica = Descripción de la actividad específica que realiza la empresa.
- Teléfono = teléfono de la empresa
- Fax = número de fax de la empresa
- Email = e-mail de la empresa
- Dirección = dirección de la empresa
- Ubicación = Código de Ubicación de la empresa según el catalogo de ubicación.
- Informante = Persona que elaboró el informe
- TipoDocIdentificaciónInformante = tipo de documento de identificación del informante
 - 1 = cédula
 - 2 = DPI
 - 4 = Pasaporte.

Nota: Coloque únicamente el número correspondiente.

- DocumentoIdentificaciónInformante = Documento de identificación del informante
- PaísOrigeninformante = país de origen de la persona que elaboró el informe
- AñoInforme = Año correspondiente al informe

NOTA: El código de ubicación debe de contener el Número Romano indicando la región, por ejemplo: I0115, IV0601, etc.



3. Campos Obligatorios para el archivo EMPLEADOS.

NumeroEmpleados	TipoDocumentoIdentificación	DocumentoIdentificación	PaisOrigen	LugarNacimiento	NitEmpleado	IgssEmpleado	Nombre1	Nombre2	Apellido1	Apellido2	Edad	NumeroDias	Sexo	FechaNacimiento	FechaLabor
1	1	1440034	GU	0101	800204	2130246	JUAN	JOSE	ORTO	HOLMERA	1	24	M	16/02/1980	06/02/2009
2	1	1500982	GU	0501	036478	82822	MARIA	PAULA	ROMERO	FLA	0	0	F	15/10/1980	05/11/2009
3															

- NumeroEmpleado= Correlativo para enumerar el total de empleados de la empresa.
- TipoDocumentoIdentificación =
 - > 1 =cédula
 - > 2= DPI
 - > 3= Partida de Nacimiento(folio-libro-acta)
 - > 4=Pasaporte.

Nota: Coloca únicamente el número correspondiente.

- DocumentoIdentificación = Número de identificación, sin espacios en blanco, Cédulas sin guiones. Si es una Partida de Nacimiento(folio,libro,acta)
- PaisOrigen = Código de País de Origen (véase catálogo de países)
- LugarNacimiento = Para los empleados nacionales, indicar el código de ubicación del lugar de nacimiento (véase Catálogo de Ubicación)
- NitEmpleado = Nit del empleado. (sin guiones, espacios en blanco, comas o algún otro carácter especial)
- IgssEmpleado = Número de IGSS del empleado si cuenta con él. (sin guiones, espacios en blanco, comas o algún otro carácter especial)
- Nombre1= Primer Nombre
- Nombre2= Segundo nombre o nombres
- Apellido1= Primer Apellido
- Apellido2= Segundo apellido

- EstadoCivil = estado civil del empleado.
 - > soltero(a) = 0
 - > casado(a) / unido(a) = 1
 - > viudo(a) = 2
 - > divorciado(a) = 3

Nota: Coloca únicamente el número correspondiente.

- NúmeroHijos = Número de Hijos. (ejemplo: 0,1,...)
- FechaNacimiento= fecha en que nació el empleado (dd/mm/aaaa)
- Sexo= M ó F
- FechaInicioLabores = Fecha en la que inició labores en la empresa. (dd/mm/aaaa)

Nota:

EL NIT E IGSS

En caso de que un trabajador fue dado de baja y no se cuenta con el NIT del empleado escribir en el NIT "C/F"

Un trabajador nuevo: un trabajador nuevo que no cuenta con NIT o IGSS escribir "En tramite"

El campo de NIT e IGSS son importantes para poder identificar a las personas de manera única, ya que los números de cédula se repiten mucho. **Este requisito es únicamente para fines estadísticos.**

Lugar de nacimiento (LOS CÓDIGOS DE UBICACIÓN):

Los códigos de ubicación deben de contener los números romanos de la región por ejemplo: IV0601, I0101



FechaReinicioLabores	FechaRetiroLabores	Puesto	DíasTrabajadosAño	HorasOrdinariasTrabajadasDía	SalarioOrdinarioAnual	TotalHorasExtras	SalarioExtraOrdinario	Aguinaldo	Bono14	Comisiones	OtrosPagos	Beneficios	Retiro	Extras	Motivos	PrestamoTrabajo
	4/10	300 diaria	8	16220.8	0	0	1500	1500	0	0	7	Bachiller	2	10.22		
	4/10	250 diaria	8	16220.8	0	0	1500	1500	0	0	5	Pera	4	22		

- FechaReinicioLabores = Si fue despedido y vuelto a contratar, la fecha en que reinicio a trabajar (dd/mm/ aaaa)
- FechaRetiroLabores = Fecha en la que se retiro de la empresa por última vez. (dd/mm/ aaaa)
- Puesto = Código de Puesto según Catálogo de puestos
- DíasTrabajadosAño = Total de días laborados reales en el año.
- Jornada= La jornada de trabajo del empleado (diurna, nocturna, mixta)
- HorasOrdinariasTrabajadasDía = Horas trabajadas durante el día, según la jornada.
- SalarioOrdinarioAnual = Cuanto devengo por concepto de salario durante el año en quetzales. (sin el signo de quetzal Q, sin comas, únicamente con punto decimal)
- TotalHorasExtras = total de horas extras trabajadas durante el tiempo que laboró en la empresa.
- SalarioExtraOrdinario = salario devengado por concepto de horas extras en quetzales. (sin el signo de quetzal Q, sin comas, únicamente con punto decimal)
- Aguinaldo = Monto por aguinaldo devengado en quetzales. (sin el signo de quetzal Q, sin comas, únicamente con punto decimal)
- Bono14 = monto por bono14 devengado en quetzales. (sin el signo de quetzal Q, sin comas, únicamente con punto decimal)
- Comisiones = comisiones que el empleado haya devengado durante el año en quetzales. (sin el signo de quetzal Q, sin comas, únicamente con punto decimal).
- OtrosPagos = Otros pagos efectuados al empleado (incentivos, bonificaciones, becas, etc) en quetzales. (sin el signo de quetzal Q, sin comas únicamente con punto decimal)



- NivelAcademico = Nivel académico del empleado

No sabe Leer y/o escribir	0	Diversificado incompleto	6
Sabe leer y/o escribir	1	Diversificado completo	7
Primaria incompleta	2	Universidad incompleta	8
Primaria completa	3	Universidad completa	9
Secundaria incompleta	4	Postgrados	10
Secundaria completa	5	Diplomados	11

Nota: Coloque únicamente el número correspondiente.

- Profesión = Descripción de la profesión real del empleado, por ejemplo Bachiller, carpintero, albañil, esta no es el puesto que desempeña dentro de la empresa si no que la preparación que tenga.
- Etnia = Véase catálogo de etnias.
- Idiomas = véase catálogo de Idiomas (mayas o no mayas)
- PermisoTrabajo = Número de permiso de trabajo sin espacios en blanco ni guiones.

Nota:

FechaReinicioLabores, ese campo se refiere a las personas que han sido despedidas y vueltas a contratar. En la **Profesión** escribir el título con el que cuenta el empleado. **Idiomas**: código de idiomas separados por comas. El **PermisoTrabajo**, es el permiso de trabajo para empleados extranjeros o menores

- TipoContrato = Especifique tipo de contratación según lo establezcan en su empresa por ejemplo: por tiempo definido, por tiempo indefinido, planilla, contrato por servicios (técnicos o Profesionales), otros...



- Indemnización = Monto por indemnización en el caso de que el empleado se haya retirado de la empresa.

Tipo Contrato	Indemnización
Indefinido	0
Indefinido	0

Nota : el Tipo Contrato es un campo donde deberán especificar que tipo de contrato tiene el empleado, ejemplo: por servicios técnicos, planilla, Servicios Profesionales, etc.

Anotaciones Obligatorias:

1. Todas las fechas deben de ir en formato dd/mm/aaaa (día/mes/año)
2. Véase antes los tipos de catálogos que existen.
3. No cambiar el orden de los datos.
4. No Eliminar ninguno de los datos.
5. Respetar el formato de todos los datos.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 3ª. ed. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1974.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. 1ª. ed. México: Ed. Porrúa, 1976.as
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed. Tomo I. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed. Tomo II. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA VEGA, Luis Carlos. **Las sanciones en el derecho de trabajo español**. (s.l.i.): Ed. Heliasta, S.R.L., 1999.
- DE LEÓN GIRÓN, César Augusto. **Inoperancia de la Inspección General de Trabajo con la conciliación extrajudicial**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2002.
- Dirección general de compilación y consulta del orden jurídico nacional. http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Reglamento_de_Inspección_de_trabajo_México. (20 de julio de 2010).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1955.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala. Ed. Impresos Industriales, 1985.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. <http://www.mintrabajo.gob.gt/historia-del-ministerio-de-trabajo>. (17 de junio de 2010).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 23^a. ed. Actualizada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** 2^a. ed. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1978.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 20^a. ed. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal de trabajo.** Tomo I. México: Talleres Lito-Tipográficos Laguna, 1941.

Legislación:

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

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

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

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1969.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 63-88, 1989.



Ley de Salarios de la Administración Pública. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 11-73, 1974.

Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 8-97, 1997.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo del presidente de la República, 1957.