

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

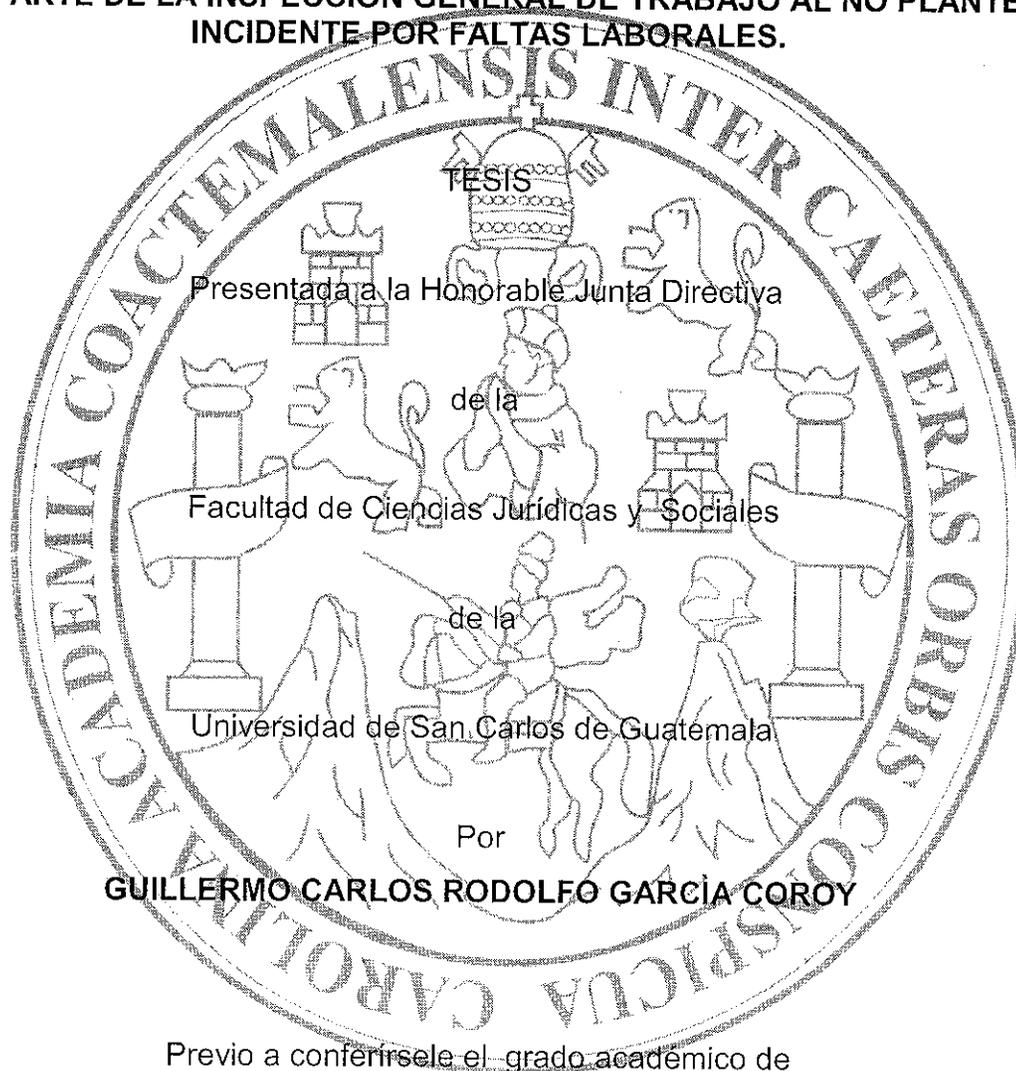
**ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL
POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL NO PLANTEAR
INCIDENTE POR FALTAS LABORALES.**

GUILLERMO CARLOS RODOLFO GARCIA COROY

GUATEMALA, JUNIO DE 2011.

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

**ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL
POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL NO PLANTEAR
INCIDENTE POR FALTAS LABORALES.**



GUILLERMO CARLOS RODOLFO GARCÍA COROY

Previo a conferirsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio 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 VI: 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. Gloria Leticia Pérez Puerto
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario: Lic. Carlos Humberto de León Velasco

Segunda fase

Presidenta: Licda. María Eugenia Valenzuela Bonilla
Vocal: Lic. Víctor Manuel Hernández
Secretario: Lic. Luís Alfredo Valdez Aguilar

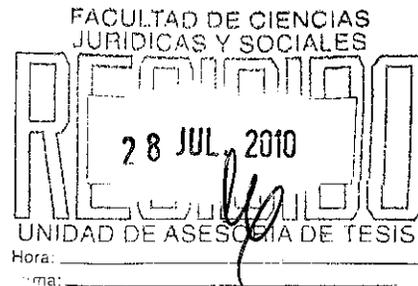
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

BUFETE JURÍDICO
Castellanos & Asociados
Licenciado Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
3ª. Avenida 13-62 zona 1, Guatemala, C.A.
Teléfono 2230-4830, 5708-6848.



Guatemala, 23 de julio de 2010.

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



Respetable Licenciado Castillo:

De la manera más atenta y respetuosa me dirijo a usted cumpliendo con la disposición contenida en la resolución emanada por la Unidad de Asesoría de Tesis a su cargo, de fecha tres de junio de dos mil diez, procedí a realizar la labor correspondiente de asesor del trabajo de tesis del Bachiller Guillermo Carlos Rodolfo García Coroy intitulado: **“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL NO PLANTEAR INCIDENTE POR FALTAS LABORALES”**, por lo que al respecto opino:

- a) Luego de realizar la labor de asesoría del trabajo en mención, considero que el trabajo constituye un aporte de contenido científico y técnico, esto como consecuencia de que la investigación se ha realizado de acuerdo con el método científico y se ha abordado cada institución en ella desarrollada desde un punto de vista objetivo.
- b) El bachiller García, para la realización del trabajo de tesis utilizó los métodos deductivo, inductivo y analítico; la técnica de investigación fue documental por medio de libros, diccionarios, enciclopedias, entre otros.
- c) Considero que la redacción del trabajo de investigación se ha hecho de forma clara, precisa y con un vocabulario técnico-científico adecuado.
- d) La contribución científica del trabajo de tesis es la de dejar precisada la importancia del papel que desempeña la Inspección General de Trabajo, como vigilante de las normas laborales.
- e) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el trabajo realizado.

BUFETE JURÍDICO
Castellanos & Asociados
Licenciado Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
3ª. Avenida 13-62 zona 1, Guatemala, C.A.
Teléfono 2230-4830, 5708-6848.



- f) La bibliografía utilizada es acertada y actualizada lo cual comprueba que se realizó de manera adecuada la recolección bibliográfica y ello brinda la posibilidad de ser consultada y confirmada. Debido a la forma en que ha sido abordado su planteamiento y su contenido por lo que al respecto y con base al nombramiento que me ha sido delegado:

DICTAMINO:

- I. **Procedente otorgar dictamen favorable al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados y porque al haber analizado el contenido del mismo, éste constituye un aporte de carácter técnico y científico y debido a que el mismo se ajusta a lo prescrito por el artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.**

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente:


Licenciado Estuardo Castellanos Venegas.
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 7,706.

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
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, tres de agosto de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GUILLERMO CARLOS RODOLFO GARCÍA COROY, Intitulado: "ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL NO PLANTEAR INCIDENTE POR FALTAS LABORALES".

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 TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/silh.

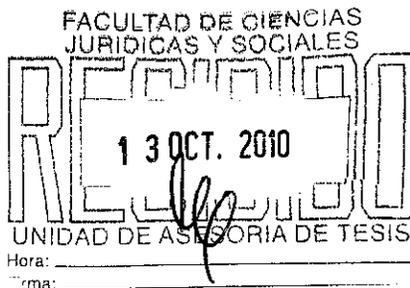


BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL
LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO
3ª. Avenida 13-62 ZONA 1 Guatemala.
Teléfono 2332-7936



Guatemala, 07 de octubre 2,010.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lufín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respectable Licenciado Castillo:

De la manera más atenta y respetuosa me dirijo a usted y cumpliendo con la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha tres de agosto de dos mil diez, procedí a realizar el análisis correspondiente como revisor del trabajo de tesis del Bachiller Guillermo Carlos Rodolfo García Coroy intitulado: **“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL NO PLANTEAR INCIDENTE POR FALTAS LABORALES”**, por lo que al respecto me permito:

OPINAR:

- I. Considero que el presente trabajo de tesis, realiza un aporte de contenido científico y técnico al ámbito jurídico guatemalteco, debido al enfoque y análisis crítico que se ha realizado del tema.
- II. La metodología utilizada fue la siguiente: dialéctica a través de la cual se trató de relacionar los hechos investigados para determinar la vulneración a los principios del derecho del trabajo, de igual forma se utilizó los métodos analítico y deductivo, para analizar las atribuciones otorgadas por ley a la Inspección General de Trabajo y a través del método inductivo se determinó que efectivamente existe vulneración a los principios del derecho del trabajo.
- III. Las técnicas de investigación utilizadas fueron bibliográficas, documentales, para la recolección de datos para el tratamiento e interpretación de la información y de esta manera comprobar la hipótesis planteada.
- IV. En cuanto a la redacción del trabajo de tesis, cabe mencionar que la misma es clara, adecuada y con un léxico jurídico correcto, de igual forma sugerí algunas correcciones de tipo gramaticales y redacción que consideré oportunas.



- V. La contribución científica del trabajo en mención consiste en poner en relieve la importantísima función de los principios del derecho del trabajo, ya que los mismos consisten el origen mismo del derecho laboral.
- VI. Las conclusiones y recomendaciones a las cuales arriba el estudiante son congruentes con el contenido de la investigación de mérito.
- VII. La bibliografía utilizada para la realización de este trabajo son obras científicas jurídicas de distintos autores y tratadistas tanto nacionales como extranjeros. Por lo cual en base en el nombramiento que me ha sido delegado **DICTAMINO: Procedente otorgar dictamen favorable** al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados y porque al haber analizado el contenido del mismo, éste constituye un aporte de carácter técnico y científico para la legislación guatemalteca y se determina que el mismo se ajusta a lo prescrito por el **Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**. Por lo cual debe de continuar con la tramitación del presente proyecto de conformidad con lo estipulado por el Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, previo a optar a los títulos profesionales de Abogado y Notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, al bachiller Guillermo Carlos Rodolfo García Coroy.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala.
Abogado y Notario
Colegiado 6,228.

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres 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 GUILLERMO CARLOS RODOLFO GARCÍA COROY, Titulado ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL NO PLANTEAR INCIDENTE POR FALTAS LABORALES. 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 conocimiento y sabiduría.
- A MIS MADRES: Elizabeth Coroy Santos
Gregoria Santos Pocón (Q.E.P.D.)
Que con éste éxito vean coronado todo su amor, esfuerzo
y apoyo.
- A MIS HERMANAS: Rosselin Sofía y Susana Elizabeth
Que mi triunfo sea su triunfo.
- A MI NENA: Paola Betzabé.
- A MI ABUELO: Con mucho aprecio.
- A MIS AMIGOS: Por su apoyo incondicional y su ayuda.
- A MIS TIOS Y DEMAS
FAMILIA: Muy agradecido.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala,
especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales.
- A: Usted especialmente.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho Punitivo de trabajo.....	1
1.1. Concepto y definición.....	3
1.2. Elemento personal.....	5
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Legislación nacional.....	12
1.5. Falta de trabajo.....	24
1.6. Sanción de multa.....	27

CAPÍTULO II

2. Inspección General de Trabajo.....	31
2.1. Definición.....	32
2.2. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo.....	32
2.3. Evolución de la Inspección General de Trabajo.....	36
2.4. Regulación legal.....	42
2.5. Atribuciones de la Inspección General de Trabajo.....	44



Pág.

2.6. Deficiencias e inoperancias de la Inspección General de Trabajo	52
--	----

CAPÍTULO III

3. Principios del derecho del trabajo.....	55
3.1. Definición.....	56
3.2. Funciones de los principios del derecho del trabajo.....	57
3.3. Diferencia entre principio y garantía.....	61
3.4. Enumeración de los principios del derecho del trabajo.....	61

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la vulneración a los principios del derecho laboral por parte de la Inspección de Trabajo al no plantear incidente por faltas laborales.....	73
4.1. Análisis del Artículo 269 del Código de Trabajo, después de las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad.....	74
4.2. Proceso establecido para faltas.....	81
4.3. Incumplimiento de la Inspección General de Trabajo en promover los incidentes de faltas de trabajo.....	85



Pág.

4.4. Vulneración a los principios del derecho del trabajo por la Inspección

General de Trabajo al no plantear los incidentes.....	87
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA	97



INTRODUCCIÓN

En nuestro país aún se siguen cometiendo innumerables faltas laborales, esto debido en gran manera a que la Inspección de General de Trabajo, no ha asumido la obligación que partir de la declaratoria de inconstitucionalidad, del Artículo 15 del Decreto 18-2001, le corresponde en promover incidentes para sancionar éstas infracciones.

En la investigación se ha planteado la hipótesis, bajo los siguientes términos; la Inspección General de Trabajo al no promover, el procedimiento establecido para imponer sanciones por haberse cometido una falta laboral, ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, se violan los principios del derecho del trabajo; a través del trabajo de investigación se confirma la hipótesis.

El objetivo del presente trabajo de tesis, es determinar la posible vulneración a los principios del derecho del trabajo cuando la Inspección General de Trabajo, no promueve el incidente respectivo ante el Juez de Trabajo y Previsión Social para sancionar una falta laboral.

Las principales teorías que se tomaron como base para la investigación son: la teoría publicista, privatista, social del derecho del trabajo, para determinar la naturaleza del



derecho laboral, lo cual permite comprender el ámbito de supraordenación dentro del cual actúa el estado cuando emite normas laborales.

Los métodos utilizados para la realización de la investigación fueron el método dialéctico con el cual realicé una relación de los hechos investigados y de esta manera determiné la vulneración a los principios del derecho del trabajo; con el método analítico y deductivo, analicé cada una de las facultades otorgadas por la ley a la Inspección General de Trabajo y por último con el método inductivo se determinó la efectiva vulneración a los principios del derecho del trabajo.

La investigación cuenta con cuatro capítulos: el capítulo uno, aborda el derecho punitivo del trabajo; en el capítulo dos se desarrolla el tema de la Inspección General de Trabajo; el capítulo tres trata los principios del derecho del trabajo y por último, en el capítulo cuatro se realiza un análisis de la vulneración a los principios del derecho laboral cuando la Inspección General de Trabajo no promueve los incidentes por faltas laborales.

En la actualidad la Inspección General de Trabajo, sigue siendo de suma importancia para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales. En el presente trabajo se trata de determinar, si la Inspección General de Trabajo con su actuación o inacción vulnera los principios informativos del derecho del trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho punitivo del trabajo.

En el derecho punitivo laboral, parte de la doctrina laboral ha visto una parte del derecho del trabajo cuyo objeto principal es asegurar el orden de la producción, basándose en la existencia de la responsabilidad que al trabajador, como productor, le compete en la empresa, invistiendo al patrono de poder disciplinario sobre los trabajadores que le presentan sus servicios, fundamentando este poder disciplinario en la supremacía que el patrón posee dentro del centro de trabajo.

Dos concepciones distintas al respecto se plantean, en torno al poder disciplinario que el patrono ejerce: una de estas fundamenta el poder disciplinario en el carácter contractual, en tal virtud el contrato de trabajo crea un derecho individual, una prerrogativa que uno de los contratantes puede reservarse con el consentimiento del otro; al igual que en todo convenio una de las partes si es bastante fuerte, puede obtener ciertas ventajas con respecto de la otra. La segunda teoría sostiene que ese derecho deriva de la misma naturaleza de la empresa, que toda colectividad se forma para alcanzar algún fin, para llegar a una finalidad.

Lo expuesto anteriormente encuentra su asidero legal en el poder de dirección que se le reconoce al empleador; emanado del principio del derecho del trabajo de ajenidad,



por lo cual siendo el patrono quien asume los riesgos de la actividad laboral, a él le corresponde el poder de dirección y el poder disciplinario dentro de la empresa.

Ese poder disciplinario con el cual según la doctrina se inviste al patrono, tiene por objeto corregir las infracciones cometidas por los trabajadores en caso de contravenir las órdenes emanadas por el patrono, algunos tratadistas por otra parte se oponen al poder disciplinario del patrono fundamentándose en el aforismo latino: nemo iudex in causa propria; a mi entender esta facultad sancionatoria que en algunos países se le ha dado al patrono, invade las funciones de juzgar y sancionar, las cuales son privativas del Estado.

Este poder disciplinario del patrón podría ser contraproducente ya que un poder sancionador, ejercido por quien no tiene otro título que la de ser detentador de los medios de producción y el capital, puede redundar en el sometimiento del trabajador.

Por otro lado son conocidas las primeras manifestaciones legales, que aparecen del derecho punitivo del trabajo en Europa a fines del siglo XVIII y en los albores del siglo XIX, con la ley Le Chapellier y la Combination Act y sus posteriores codificaciones en el Código Civil Francés del año 1810, todas ellas encaminadas a sancionar fundamentalmente la huelga y el derecho de asociación.

Al respecto del derecho punitivo, el maestro argentino Mario Deveali, quien en su obra tratado de derecho del trabajo, refiere una descripción completa respecto del origen de



los sistemas sancionatorios en materia de trabajo; indica este jurista que al finalizar el siglo XIX la actividad sancionatoria del Estado, estaba limitada exclusivamente a aquello que se refiere a la seguridad de los derechos adquiridos y a la libertad económica, se desplaza hacia la defensa y custodia de otros bienes jurídicos. Esta nueva apertura de la actividad estatal se amplía en el siglo XX hacia varios rubros, en especial al trabajo y el trabajador que son motivos de esta nueva política de la poca simpática función policial del Estado gendarme. Esta depreciada actividad pública por parte del movimiento obrero, al correr de los tiempos, ocupará un lugar destacado en el estudio de la nueva disciplina jurídica del derecho laboral.

La denominación y el régimen jurídico que representa la política de trabajo introduce con cierta timidez en la doctrina y lo hace mal acompañada con la expresión de derecho penal del trabajo, aunque los tratadistas doctrinarios con premura la dividan bajo el aspecto del derecho penal y otro que se ubica dentro de la actividad administrativa en su ámbito represivo, es decir el derecho contravencional administrativo.

La multiplicidad de relaciones que han querido abarcarse o comprenderse en el campo de la tutela punitiva laboral, constituye sin duda, el especial motivo de la dificultad de deslindar, dentro de los límites el derecho de trabajo e igualmente la integración del concepto para su definición.



1.1. Concepto y definición.

Para el Tratadista Trueba Urbina, el derecho punitivo del trabajo comprende dentro de su campo de aplicación, los delitos del orden común que sean cometidos por trabajadores o patronos en su lugar de trabajo, como también los delitos de ese mismo orden, que se realicen con ocasión de huelgas o paro. Así se habla de delitos laborales y se enumeran entre ellos, los siguientes: robo, fraude, estafa al salario y los delitos cometidos por las autoridades de trabajo.

Insistiendo en la gran exención de las infracciones a las normas penales laborales, algunas veces se aceptan dos clases de estas: delitos y faltas o contravenciones: otras, hablan de hechos penales o delitos, infracciones disciplinas y contravenciones y de otras; de delitos laborales previstos en las leyes penales y del trabajo y faltas laborales constitutivas de infracciones y contravenciones a la leyes del trabajo, las cuales son castigadas en el orden administrativo.

Los autores italianos Vannini y Lilata, dicen que la definición del derecho penal del trabajo, puede exponerse en dos sentidos: estricto y lato. En sentido estricto es un conjunto de normas jurídico penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tienen a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de este, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción.



En sentido lato o panorámico se comprenden dentro de la esfera del derecho penal laboral, las normas relativos del Código Penal que contemplan los delitos de suspensión de servicios o de abandono individual o colectivo del trabajo, así como las reglas jurídicas diseminadas en leyes especiales que contienen prevenciones de ilicitud contravencional, para garantizar el ordenamiento del trabajo y los intereses de la economía pública.

Comprendida la necesidad de defender a la energía de producción de aquellas acciones que puedan perjudicarla o disminuirla, debe aceptar que esa defensa solo puede llevarse a cabo en virtud de un derecho punitivo. Entonces se ha hablado de un derecho penal que tutele el ordenamiento económico, sin el cual no es posible el desenvolvimiento y el florecimiento de la economía nacional y se llega hasta la afirmación de que en este derecho, se incluyen las normas que tutelan tanto la economía pública como el trabajo.

1.2. Elementos personales.

No cabe duda, que dentro del sistema sancionatorio laboral, tanto el Estado como los particulares, se constituyen como sujetos activos, el primero cuanto impone una sanción por infracción a las leyes laborales y los segundos, cuando incurren en una acción u omisión constitutiva de falta laboral, de la cual se puede establecer que los particulares se configuran como sujetos activos de faltas laborales y el Estado es sujeto activo al momento de la aplicación de las sanciones respectivas, de lo cual se deduce

que el Estado va a ser sujeto pasivo cuando se cometa una infracción laboral y los particulares van a constituirse como sujetos pasivos cuando se hagan acreedores a una sanción por haber incurrido en una falta contra las leyes de trabajo o de previsión social.

En el derecho laboral hay normas que afectarían al orden público y a otros bienes jurídicos tanto si éstas nos se cumplieran por el obrero o por el patrono. Estos bienes no pertenecen sólo a un obrero o a ciertos obreros, sino a la sociedad toda donde hay muchos obreros, pero que sufren la vulneración que atenta contra los bienes comunes que ampara el jerarquizado derecho obrero. No puede existir un derecho represivo laboral del trabajo para castigar exclusivamente a los patronos, pero tampoco podría existir un derecho que eximiera de sanción por actos de incumplimiento porque el sujeto pasivo sea un obrero. Los valores exultantes que forman la estimativa jurídicas nos indican que se crearía una desigualdad que afectaría principios de la justicias que fundamentan todo nuestro orden jurídico”¹

En cuanto al sujeto pasivo de las sanciones administrativas cabe mencionar lo establecido en el Código de Trabajo Decreto 330 reformado por el Decreto 1441, el cual indica que “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...”; de igual forma, el mismo cuerpo normativo establece en su Artículo 278 que “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales,

¹ Deveali L. Mario. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 783.



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.”; en tal virtud, cuando se hace referencia a los particulares como sujetos pasivos de las sanciones a aplicar en aquellos casos de violación a las leyes de trabajo o previsión social, se esta hablando de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

Por lo cual de manera adecuada el jurista Mario Deveali se refiere a este tema de la siguiente manera: “Los sujetos pasivos de las sanciones del derecho penal laboral deben corresponder en la técnica jurídica actual a contenido de la conducta infractora. No puede suponerse, ni tendría razón jurídica, que sólo puede considerarse siempre infractor al sujeto patrón empresario. Una determinación de la sanción por esta simple razón sería totalitaria. La sanción debe imponerse inexorablemente a quien o quienes vulneres el bien común jurídico que las normas tratan de amparar.”²

1.3. Naturaleza jurídica.

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho punitivo del trabajo, el jurista Fernández Molina al respecto dice, que el surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica.

² *Ibíd.* Pág. 783.

Cuando se habla de naturaleza jurídica nos referimos a aquél elemento intrínseco que hace ser a una institución lo que jurídicamente es; en tal virtud, si hablamos de la naturaleza jurídica del sistema punitivo laborales debe tratar de averiguar su fuente primordial, de donde nace, es necesario establecer si es de la rama del derecho privado o si pertenece al derecho público, que son las dos más grandes y reconocidas ramas del derecho en general.

“En la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referimos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica. Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas. Dependiendo que corriente predomine, así se irá perfilando el derecho laboral positivo de cada país. Esa misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumento encontrado que propugnan por un derecho laboral en un papel activo, envolvente, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo, secundario. Escudriñar la naturaleza jurídica redundante en el fondo en establecer mejor una definición y orientación del derecho laboral”³

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 35.

Para establecer con propiedad acerca de la naturaleza jurídica del derecho punitivo laboral se hace menester, conocer sobre las teorías que ayudan a determinar si una rama del derecho es perteneciente al derecho público o por si al contrario pertenece al derecho privado, por lo cual a continuación hago una breve exposición de las dos teorías fundamentales, y son las siguientes:

Teoría del interés:

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando estas son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”⁴

Teoría de la naturaleza de la relación

Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no debe tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad

⁴ López Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 154.



de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

Relaciones de supraordenación

“Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público”⁵

Tomando en cuenta la exposición anterior, se llega a la conclusión que el derecho del trabajo encuadra dentro de la rama del derecho público toda vez que este regula las relaciones laborales, pero imponiendo su poder soberano a través de la ley y en atención a la protección preferente hacia los trabajadores.

El jurista Fernández Molina, escribe al respecto: “tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación. El interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. Los sostenedores de esta posición, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral era indudablemente matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

⁵ *Ibid.* Págs.154-155.

Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que sufrían en esta época.”⁶

La teoría social es criticada por el jurista guatemalteco Luis Fernández Molina, quien indica que “el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del derecho. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho. Esta teoría carece de sustentación firme jurídica. Por otra parte, no se puede establecer quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica”.⁷

Hecha toda la exposición anterior se puede inferir que el derecho laboral es una rama del derecho público, se puede afirmar con toda certeza que el derecho punitivo laboral pertenece también a ese derecho público por ser esta su naturaleza jurídica, debiéndose que esa conclusión es reforzada por el hecho de que dicho sistema, es

⁶ Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 37.

⁷ *Ibíd.* Pág. 41.



eminentemente sancionar en el cual el Estado actúa en su calidad de soberano en contra de aquellos particulares que infringen las leyes laborales y de previsión social imponiendo su ius puniendi; razón de mas para considerar al derecho punitivo del trabajo como parte del derecho público.

1.4. Legislación nacional.

En Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 330 reformado por el Decreto 1441 y La Ley del Servicio Civil decreto 1748 del Congreso de la República; son los cuerpos normativos que regulan el derecho punitivo de trabajo guatemalteco, por lo cual se hace necesario transcribir, analizar y comentar los artículos relativos al mismo:

Artículo 269 del Código de Trabajo:

“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 y 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 del 426 al 428 inclusive, de este código.



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

De la definición establecida para faltas de trabajo y previsión social, por el Código de Trabajo en el Artículo 269 primer párrafo se pueden extraer los siguientes elementos:

- Las faltas de trabajo son violaciones o infracciones contra las leyes de trabajo y previsión social.
- La violación a las leyes laborales pueden ser por una conducta activa o por una conducta pasiva u omisiva, es decir por acción u omisión, de los sujetos de la relación de trabajo.
- La comisión de faltas por infracción o violación a las leyes laborales, ya sea por acción u omisión debe estar penadas en la ley con multa.

Artículo 271 del Código de Trabajo:

“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, debe determinar, la sanción aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta;
-
- c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono deber 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."

Este artículo da las reglas o lineamientos que deben observarse dentro del procedimiento para el juzgamiento de faltas, es de suma importancia tener presente que toda acción relativa para promover el incidente de faltas, prescribe en seis meses, siendo la prescripción que establece el Artículo 270 del Código de Trabajo una prescripción extintiva.

Artículo 272 del Código de Trabajo:

"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 este 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 entres 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 al 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 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) Las violaciones 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 patrono 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 entres dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesarios 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 por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que par el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa par a la aplicación de la sanción que corresponda.”

El artículo citado da los parámetros entre los cuáles debe calcularse las multas que se le deben imponer al que haya infringido o violado una norma laboral o de previsión social, lo cual cumple con el principio de legalidad del que debe estar revestido todo sistema sancionador. Pero también este artículo recoge el principio de proporcionalidad de la sanción el cual busca la adecuación de la sanción impuesta entre la gravedad y la repercusión de las infracciones a las leyes laborales, limitando lo más posible la discrecionalidad del juez.

Artículo 278 del Código de Trabajo:

“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

Este artículo es de suma importancia ya que, delimita cual es la función primordial de la Inspección General de Trabajo, la cual es la de ser el ente encargado de vigilar que los sujetos de la relación laboral cumplan con observar y respetar las leyes laborales vigentes en el país.

Artículo 281 del Código de Trabajo:

“Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tiene las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: (...)

- a) 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.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato, sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

b) 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.”

El artículo transcrito, es de suma importancia pues inviste a los inspectores de trabajo con las facultades necesarias para velar por el estricto cumplimiento de las normas laborales, toda vez que éstos son funcionarios públicos, sus facultades deben estar basadas en ley y a ella deben sujetarse estrictamente en el desempeño de sus funciones, a tenor de lo establecido por el Artículo 154 de la Constitución Política de la República; por otra parte esta disposición del Código de Trabajo inviste de legalidad el



actuar de los inspectores y obliga al patrono a obedecer las prevenciones que realicen y de acudir a las citaciones que efectúen los inspectores de trabajo. De igual forma el Artículo transcrito indica el procedimiento que debe seguirse cuando el inspector realiza las visitas a los centros de trabajo.

Artículo 415 del Código de Trabajo:

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este código.”

Este artículo da la obligación y facultad a la Inspección General de Trabajo para promover acción ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, en materia de faltas laborales.

Artículo 416 del Código de Trabajo:

“Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

- a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieran conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social y



b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una alta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este código.”

A tenor de este Artículo la Inspección General de Trabajo a través de los inspectores de trabajo debe imperativamente denunciar infracciones a leyes laborales o de previsión social y si no lo hicieren incurren en responsabilidades posteriores.

Artículo 419 del Código de Trabajo:

“Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.”

El artículo transcrito anteriormente indica cómo se inicia el procedimiento para realizar las visitas a los centros de trabajo, para verificar si efectivamente dentro del centro de trabajo se están cometiendo infracciones contra leyes laborales.



Artículo 422 del Código de Trabajo:

“Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este código.”

El procedimiento al cual se refiere este artículo del Código de Trabajo es el procedimiento ejecutivo.

Artículo 423 del Código de Trabajo:

“En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.”

Cabe mencionar que la prisión simple es ahora según lo establecido por el Código Penal Decreto 17-73, la pena principal de arresto.

Con respecto a las sanciones contenidas en la Ley del Servicio Civil, estas son aplicables a los inspectores de trabajo y a los servidores públicos, estas sanciones se aplican en caso de que los inspectores de trabajo incurren en ilegalidades durante su servicio. Por el objeto de análisis de este trabajo se considera importante hacer la transcripción y comentario del Artículo el cual se refiere a dichas sanciones:



Artículo 74. Sanciones.

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

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



sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primero lugar de la lista de elegibles, correspondiente a la clase de puesto que ocupaba.”

El artículo anteriormente citado, se refiere exclusivamente a las faltas cometidas por los servidores públicos, en contra de las disposiciones prohibitivas de la Ley del Servicio Civil.

1.5. Falta de trabajo.

Los incumplimientos cometidos por las partes de la relación de trabajo, en contra de las leyes laborales, de conformidad con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan para para cada caso se pueden clasificar según la doctrina como leves, graves y muy graves. Siendo este el parámetro para la imposición de la sanción según la trascendencia de cada una de ellas.

Las faltas leves, acarrear como consecuencia la aplicación de sanciones que suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y cargo pecuniario de alguna cantidad determinada. Las faltas graves, conllevan la determinación de suspensión de empleo y sueldo. Faltas muy graves, las cuales pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo, traslado de lugar de trabajo y hasta el despido.



En la legislación guatemalteca al igual que en algunas legislaciones de otros países como por ejemplo la legislación laboral argentina y francesa, en ningún caso permiten la imposición de sanciones que consistan en el pago de una multa económica o que reduzcan las jornadas de descanso o las vacaciones a que tienen derecho el trabajador, así como la determinación de que el trabajador no podrá ser sancionado dos veces por la misma falta, pero si tantas veces como faltas cometidas.

La legislación guatemalteca define en el Artículo 269 del Código de Trabajo las faltas de trabajo de la forma siguiente: "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."

El Licenciado Franco López, en su obra intitulada: manual de derecho procesal del trabajo, da la definición más generalizada según la doctrina para las faltas de trabajo de la manera siguiente: "Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral. De tal cuenta en la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder

perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectada”⁸

De la definición doctrinaria dada por el Licenciado Franco López, se puede advertir que dentro de ella, no se incluye al patrono como sujeto activo de la comisión de faltas laborales, pese a que en la mayoría de casos es éste quien infringe mediante acción u omisión las leyes de trabajo; por lo cual estima de manera acertada éste autor, que dicha definición se queda corta para definir las faltas laborales en el medio jurídico laboral guatemalteco.

El autor José Alberto Garrone, nos dice que falta es “El defecto de obrar según la obligación de cada uno; la acción y omisión perjudicial en que uno incurre por ignorancia, impericia, precipitación negligencia, o la omisión del cuidado y exactitud que uno debe poner en alguna cosa. Mera infracción de policía y acto que ocasiona perjuicios o daños fácilmente reparables, con muy escasa trascendencia para el orden social.”⁹

Según lo estima el Licenciado Franco López, de la definición establecida por el Código de Trabajo, se pueden extraer los siguientes elementos:

- “Al hablar de faltas se hace referencia a la comisión de infracciones o violaciones contra las leyes de trabajo.

⁸ Franco López, César. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix. Págs.183-184.

⁹ Garrone, José Alberto. **Diccionario manual jurídico Abeledo Perrot**. Pág. 374

- La Comisión de las infracciones o violaciones puede darse por acción u omisión, de cualquiera de los sujetos de la relación laboral, es decir patrono o trabajador;
- La comisión de estas infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa.¹⁰

1.6. Sanción de multa.

El origen de las sanciones se remonta a un ámbito ético-religioso y a la institución de la actividad a través de la cual se determina una pena o una recompensa para castigar una acción incorrecta o para reconocer una buena acción. Posteriormente se ubica el concepto dentro del ámbito de nuestro interés, el jurídico, llegando así a constituirse en una garantía para el cumplimiento por parte de los hombres, de los deberes instituidos por el derecho, la moral y la religión.

En el formalismo romano se aplicó para designar el acto de pactar una alianza y a partir de entonces se tuvo un doble orden de significaciones. Según su sentido más antiguo, aludió al castigo o al premio atribuido de las malas o buenas conductas. Extendiéndose aún más al nuevo significado, expresó el acto mismo de establecer un precepto moral, uno jurídico o uno religioso confiriendo carácter obligatorio.

¹⁰ Franco López, César. *Ob. Cit.* Pág. 185.



En cuanto a la esencia de las sanciones se determina que su naturaleza es que son impuestos por el Estado, en el ejercicio del ius puniendi, entendiéndose ésta como la facultad que posee el Estado de castigar como único ente soberano las conductas que contravengan el ordenamiento jurídico vigente, a través de sus distintos órganos según la estricta competencia en cada caso.

La característica de la sanción, es la de ser un castigo, una consecuencia no deseada para el que transgrede la norma, por la privación o restricción de sus bienes jurídicos. La sanción puede recaer en una persona individual o en una persona jurídica; su imposición está a cargo del Estado en el ejercicio de su facultad sancionadora, por lo cual se puede establecer que el patrono carece de la facultad disciplinaria que parte de

la doctrina laboral, ha querido ver en el poder de dirección de la empresa que posee el patrono; la sanción pretende restablecer el orden jurídico y crear un ambiente de seguridad jurídica.

Resulta importante para el presente trabajo definir que es sanción, puesto que la sanción de multa es una clase de sanción, La sanción es definida por el jurista García Máñez como la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación al obligado.

Para Santiago López Aguilar la sanción es definida de la siguiente manera: "Sanción es la ratificación del cumplimiento del deber violado, el reconocimiento de indemnización o

el castigo que es susceptible de imponerse como consecuencia de ese incumplimiento”¹¹

Definido que se entiende por sanción, es necesario hacer una clasificación de sanciones; para el efecto el jurista García Máynez, da una clasificación de sanción atendiendo a la finalidad que persiguen y a la relación entre la conducta ordenada y la norma infringida, tomaré esta clasificación para el desarrollo de las sanciones en el presente trabajo.

Las relaciones entre el deber jurídico primario y el constitutivo de la sanción: se dividen en:

A) De coincidencia: Estas son de cumplimiento forzoso, es decir que su finalidad es la de obtener coactivamente la observancia de la norma infringida.

B) De no coincidencia: éstas se subdivide en:

- “Indemnización: (tiene como fin obtener del sancionado una prestación económicamente equivalente al deber jurídico primario).
- Castigo: (su finalidad inmediata es aflictiva. No persigue el cumplimiento del deber jurídico primario ni la obtención de prestaciones equivalente).”¹²

¹¹ Santiago López, Aguilar. **Ob. Cit.** Pág. 76.

¹² García Máynez, Eduardo, **Introducción al derecho.** Pág. 217.



Según la clasificación hecha por el jurista García Máynez se puede concluir que la sanción de multa, impuesta por el Código de Trabajo, al cometerse una falta laboral, es una sanción de castigo.

En síntesis, compete con exclusividad al Estado aplicar el derecho punitivo del trabajo como ente supremo; en consecuencia cualquier acto que lleve a cabo el patrono en ejercicio de la dirección dentro de la empresa, no constituye la aplicación del derecho punitivo del trabajo, sino una manifestación del poder de dirección que posee éste dentro de la empresa.

Lo anterior no debe de verse como un poder omnímodo del patrono, el cual le permite reservarse derechos superiores al trabajador y mucho menos infringir las leyes de trabajo y previsión social, ya que cuando esto sucede el patrono incurre en la comisión de una falta laboral y en todo caso debe ser sancionado si se demuestra su culpabilidad.



CAPÍTULO II

2. Inspección General de Trabajo.

La Inspección de Trabajo nace de forma paralela al derecho de trabajo y su génesis se encuentra en la necesidad que tuvo el Estado de intervenir dentro de las relaciones de trabajo que hasta antes de la aparición del derecho del trabajo se realizaban en condiciones infrahumanas, jornadas extenuantes y en salarios míseros que permitían al trabajador sobrevivir en condiciones de miseria y pobreza.

En un principio se creyó que al legislar en materia laboral, los trabajadores elevarían su nivel de vida y mejorarían de forma ostensible sus condiciones de subsistencia, pero lamentablemente y tal como lo muestra la historia las leyes en si no constituyen el bien común, sino que son un medio para alcanzar éste, puesto que el bien común se alcanza en la medida que las leyes sean aplicadas efectivamente.

Es por ello que el Estado buscó un mecanismo que le permitiera velar porque en las relaciones laborales se observaran y respetaran las normas jurídico-laborales y es de esta manera como nace la Inspección de Trabajo. En el presente apartado de ésta investigación se aborda ésta importante institución

2.1. Definición

La Inspección de Trabajo según el eminente tratadista Guillermo Cabanellas de Torres es definida como: "Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones mas seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social."¹³

La Inspección del Trabajo según Ossorio "es el organismo administrativo que, depende de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía de trabajo".¹⁴

Según Alberto Trueba Urbina la Inspección de Trabajo es: "La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo..."¹⁵

2.2. Antecedentes de la Inspección General de Trabajo.

La Inspección General de Trabajo, conjuntamente con sus inspectores, se han ubicado a lo largo de la historia y atendiendo a la época en la Edad Media, se identificó su figura con la de los veedores, que fueron una especie de delegados del propio gremio al cual

¹³ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico*, tomo III. Pág. 749.

¹⁴ Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 523.

¹⁵ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho administrativo del trabajo*. Pág. 676.



perteneían, por ejemplo del gremio de azucareros, existía un representante delegado de ese gremio el cual estaba autorizado para velar por el cumplimiento de las obligaciones emanadas de sus estatutos y ordenanzas.

En el caso anterior se puede establecer con toda seguridad que es impropio hablar de Inspección o Inspectores de Trabajo, en virtud que los orígenes de esta, son coetáneos a las primeras manifestaciones de la legislación obrera, que se dio en la segunda mitad del siglo XVIII y se extiende hasta los inicios del presente siglo.

Dos fenómenos de suma importancia, caracterizaron el período arriba delimitado siendo estos:

C) El establecimiento y consolidación del liberalismo político y económico.

D) La revolución.

El primero de estos fenómenos se inicia con la Revolución Industrial Inglesa, posteriormente la Revolución Francesa de 1789 que significa el triunfo de la ideología liberal y el asentamiento de la burguesía como clase dominante. Esto da origen a uno de los efectos que para el caso concreto nos interesa la consolidación del modo de producción capitalista, el cual da origen al conflicto capital-trabajo.



La Revolución Industrial, condujo a la explotación sistemática de las clases trabajadoras, el trabajo desempeñado por las personas es sustituido por el trabajo realizado por las máquinas, lo cual originó un excedente de mano de obra propicio para la explotación, traduciéndose esta explotación en lo siguiente:

- A) Jornadas extenuantes de trabajo;
 - B) Salarios indignos e insuficientes;
 - C) Condiciones precarias de trabajo; y
-
- D) Desarrollo del régimen del truck (pago en especie o en vales que sólo se liquidaban en los establecimientos del empresario).

Esta explotación es la gestación de una conciencia obrera que es el origen, a partir del cual se desarrolla el movimiento obrero. Pero también es de reconocer que sin la concurrencia del proceso socio-económico de la revolución industrial y de sus consecuencias, no se habría producido la intervención del Estado en las relaciones capital-trabajo, a través de una legislación obrera protectora del trabajador, es por ello que decimos que la causa histórica de la legislación obrera deber ser situada en la relación directa con la Revolución Industrial. La aparición de una legislación protectora del trabajador, vino a limitar la voluntad omnímoda del empresario en la fijación de las

condiciones de trabajo, esto se dio paulatinamente y dependiendo el grado de desarrollo industrial en los diferentes países como a continuación veremos:

En Inglaterra:

En el año de 1883 se creó la Inspección de Trabajo, se nombró a cuatro inspectores encargados de controlar la aplicación de los reglamentos sobre horas de trabajo de los niños en las 300 fábricas textiles existentes en aquella época.

En Francia:

Bismark implementa a partir del año de 1880 un sistema de seguros sociales, seguro de enfermedad en el año de 1883, seguro de accidentes en el año de 1884 y el de invalidez y vejez en el año de 1889, entre otros. Se reguló en particular la protección de los menores, la prohibición del truck y sólo a partir de 1891 la legislación obrera adquiere consistencia. La intervención del Estado ya sea legislativa o normativa versa en general sobre la limitación del trabajo de mujeres y menores, seguridad en el trabajo y prevención de riesgos profesionales, cobertura económica de determinados riesgos laborales previsión social, regulación de salarios y de procedimientos de formalización y composición de conflictos de trabajo.

La Inspección General de Trabajo, figuró al crearse la Organización Internacional del Trabajo; entre los principios general enumerados en el Artículo 427 del Tratado de

Versalles decía que: “habrá de organizar un servicio de inspección que incluya mujeres a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos sobre protección de los trabajadores”.

El primer instrumento en esta materia, fue en el año de 1919, la recomendación número 5, sobre la Inspección de Trabajo (servicios de higiene), que sugería el establecimiento de un sistema de inspección encargado en velar por la salud de los obreros.

2.3. Evolución de la Inspección General de Trabajo.

La creación y posterior evolución de la Inspección de Trabajo sucede en el momento en el cual el Estado comienza a intervenir en la esfera de las relaciones laborales y aprueba las primeras normas jurídicas que intentan solucionar algunos de los problemas sociales existentes en aquella época como por ejemplo: el trabajo de los niños, la explotación y discriminación hacia las mujeres, la jornada de trabajo extenuante o la falta de higiene y de seguridad en el lugar de trabajo, por lo cual el Estado ve la necesidad de vigilar el cumplimiento, de las normas laborales, para que tales normas no se conviertan en propósitos benéficos o exclusivamente en buenos deseos. Por lo cual el surgimiento de la Inspección es paralela a la historia de la legislación laboral.



Es en Inglaterra en donde se tiene el primer antecedente de la Inspección de Trabajo, dicha Inspección facultativa tenía como fin primordial impedir que las condiciones higiénicas de los locales favorecieran el desarrollo de enfermedades contagiosas, la vigilancia de las fábricas se implanta oficialmente en 1833.

En Prusia (antiguo reino centroeuropeo, cuya existencia como tal dio comienzo en 1701 y dio como origen a la actual Alemania), en 1839 se emite una ley en la cual se crea una Inspección facultativa la cual estaba confiada a una comisión mixta de la policía y de los inspectores escolares. En 1853 se creó la Inspección obligatoria, exclusivamente referida a la protección de los menores, posteriormente una ley de Bismarck en 1869 extendió la Inspección obligatoria a todas las actividades laborales.

En Francia luego de muchos intentos por crear un ente encargado de la vigilancia de las normas laborales, los cuales iniciaron con la emisión de la ley de 22 de marzo de 1841 referente al trabajo de los menores y la cual constituyó un fracaso, y evidenció que las normas jurídicas que no conlleven medidas que aseguren su aplicación, constituyen normas vigentes pero no positivas. Con posterioridad se emite la Ley de 2 de noviembre de 1892 con la cual la Inspección de Trabajo adquiriera verdaderamente la estructura de un cuerpo administrativo del Estado, con miembros reclutados por concurso y dotados de un estatuto.

En España, aparte de algunos precedentes que se remontan a 1859, cuando la vigilancia del trabajo en las explotaciones mineras se encomienda a los ingenieros y sin

ignorar que la ley de trabajo de los menores de 1873 atribuyó la garantía de su cumplimiento a unos jurados integrados por obreros, fabricantes, maestros y médicos, presididos por el juez municipal, la Inspección del Trabajo se implanta en 1906, como cuerpo técnico dependiente del Instituto de Reformas Sociales.

La ley italiana que instituye un cuerpo de inspectores de la industria y del trabajo es del 22 de diciembre de 1912, con reglamento del 27 de abril de 1913. Con ella, el Estado asumía la vigilancia, por medios de órganos propios, centrales y periféricos, del cumplimiento de las leyes laborales.

Es importante de igual forma para el desarrollo del presente trabajo establecer la evolución de la Inspección de Trabajo en Guatemala; La revolución del 20 de octubre de 1,944 marca un verdadero progreso en la historia de nuestro país y un cambio radical de las relaciones laborales existentes en el país. Es con la instauración de los Gobiernos Revolucionarios de 1,944 que por primera vez se crean disposiciones legales destinadas a regular las relaciones de trabajo que hasta aquella época en Guatemala eran desconocidas. El primer antecedente administrativo laboral que se puede señalar de esta época es el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, de fecha 26 de diciembre de 1944 publicado en la misma fecha, cuyo objeto era 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.



El 27 de diciembre de 1944, se emite el Decreto No. 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en el Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que figuraba la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones según el Artículo 17, numeral VI) las 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".

El 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo se modificó la organización antes anotada. 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 creados por este Decreto, se incluye el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas, también estaba encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

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



A tal grado es la importancia del papel que desempeña la Inspección de Trabajo como contralor del cumplimiento de las normas laborales, que la Organización Internacional de Trabajo ha visto la imperiosa vicisitud de regular sobre la misma, es pues esta regulación internacional parte de la evolución que ha sufrido la Inspección de Trabajo, por ello considero de suma importancia tratar de aunque de manera breve la evolución de la Inspección de Trabajo en cuanto a la normativa internacional.

La organización de la Inspección de Trabajo, como un cuerpo especial dentro de la administración del Estado, fue ya objeto de estudios y propuestas a escala internacional en la Conferencia de Berlín de 1890, en los Congresos internacionales de v Zurich de 1897 y de París de 1900 y en la Conferencia de Berna de 1905. La

Asociación para la protección legal de los trabajadores confeccionó, en 1911, una memoria sobre la Inspección de Trabajo en Europa y por fin, al acabar la guerra europea, la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles, de 28 de junio de 1919, que crea la OIT, proclama en uno de sus nueve principios en el Artículo 427, 9º "de importancia particular y urgente" que "cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores"

Ya en su primera reunión, en Washington en 1919, la conferencia general de la OIT aprobó, por 92 votos a favor y ninguno en contra, una Recomendación, la número 5, pidiendo a cada miembro de la OIT que "implante lo más pronto posible (si no lo hubiere ya hecho), no sólo un sistema que asegure una inspección eficaz de las



fábricas y talleres, sino también un servicio público encargado especialmente de salvaguardar la salud de los obreros.

En la reunión que el Consejo de Administración celebró en Interlaken, en julio de 1922, se acordó incluir en el orden del día de una próxima conferencia la cuestión de la Inspección de Trabajo en los diferentes países, los resultados prácticos obtenidos y las recomendaciones eventuales que hubieran de formularse. Los servicios de la oficina confeccionaron un cuestionario con tres partes (tareas, atribuciones y organización), al que contestaron veintinueve países, con dos concepciones, una de ellas más amplia, la francesa, y otra más restringida, la británica. La mayoría y España con ella, se pronunció por la conveniencia de unos principios comunes y en cuanto a tareas, todos admitieron las funciones de vigilancia y sólo algunos su eventual intervención en los conflictos laborales.

Es en la trigésima reunión de la Conferencia, celebrada en Ginebra entre el 19 de junio y el 11 de julio de 1947 respectivamente, la que puede considerarse como consolidación de la Inspección de Trabajo en el seno de la OIT, pues en ella se aprueban simultáneamente:

- a. El Convenio número 81, relativo a la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio.



- b. El Convenio número 85, relativo a la Inspección del Trabajo en los territorios metropolitanos.
- c. La Recomendación número 81, sobre la Inspección del Trabajo y
- d. La Recomendación número 82 sobre la Inspección del Trabajo en las empresas mineras y de transporte.

2.4. Regulación legal.

La Inspección General de Trabajo es regulada en primer lugar por el Decreto 330 reformado por el Decreto 1441, en lo establecido en los Artículos del 278 al Artículo 280 inclusive; El Artículo 278 del Decreto 330 regula la Inspección General de Trabajo, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro

La Inspección General de Trabajo a tenor de lo establecido por el Artículo 279 del Decreto 330, tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de: "...asesorar a los



patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo...”.¹⁶

De igual forma la Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte de 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 apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, está obligada según lo establecido en el Artículo 280, segundo párrafo, a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Lo cual en la práctica rara vez se hace lo que provoca la vulneración a los principios del derecho del trabajo y promueve el irrespeto a las leyes laborales.

Además de la regulación legal establecida dentro del Código de Trabajo Decreto 330, la Inspección General de Trabajo se rige también en segundo término, por el reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003.

¹⁶ Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización de la administración pública ONSEC.** Pág. 170.



2.5. Atribuciones de la Inspección General de Trabajo.

Las atribuciones de la Inspección General de Trabajo son definidas en primer término por el Código de Trabajo Decreto 330, reformado por el Decreto 1441; en segundo término por el reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 y en tercer término por el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo.

Son atribuciones según lo establecido en el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 330 reformando por el Decreto 1441:

- A. Por medio de su cuerpo de Inspectores debe velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.
- B. Por medio de su cuerpo de inspectores tiene como misión participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores menores de edad, y cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez.

Son funciones de la Inspección General de Trabajo según el reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 las que se transcriben a continuación:



"Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son Atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

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

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

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social amplia el ámbito de acción de la Inspección dando más facultades a la Inspección General de Trabajo para que cumpla su verdadero papel de contralor de la observancia y respeto de las normas laborales.

Funciones de la Inspección General de Trabajo según el Manual de Organización:

El Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo hace una enumeración mas amplia, lo cual permite efectuar de una mejor manera la labor de fiscalización de la Inspección General de Trabajo; dentro de su contenido hace referencia a algunos Artículos de Código de Trabajo Decreto 330 reformado por el Decreto 1441. Hace relación al Artículo 278 del Código de Trabajo, el cual establece que la Inspección de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores.

“La Inspección de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual,



así como en algunos casos a requerimiento de empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

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



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



22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma justificada.
24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sanción respectiva.
25. En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.

26. Interviene además en concesión por pagos y/o goce de vacaciones.
27. Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
28. Extiende cartas poder.
29. Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.



30. Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
31. En los casos que contratos de aprendizaje, a efectos de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
32. La Inspección General de Trabajo de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
33. La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior a tres, y los casos previstos en los Artículos 223 y 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.
34. Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueve huelga o paros ilegales.

35. De conformidad con el Artículo 73 del Código de Trabajo la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas.
36. En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los Inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.
37. De conformidad con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo ésta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos."



2.6. Deficiencias e inoperancias de la Inspección General de Trabajo.

La Inspección de Trabajo nace de la necesidad que tuvo el Estado de velar porque en las relaciones laborales se observaran y respetaran las normas jurídico-laborales, se puede afirmar que a pesar del transcurso del tiempo, la función principal de la Inspección, sigue siendo la misma que al inicio, por lo cual la Inspección continúa siendo el mecanismo a través del cual el Estado vela por el cumplimiento irrestricto de las normas laborales; esta función puede verse plasmada en el Código de Trabajo que es el cuerpo normativo que delimita principalmente las atribuciones de la Inspección General de Trabajo, según lo estipulado en los Artículos del 278 al 280 inclusive.

Se hace necesario para el presente trabajo, analizar las atribuciones otorgadas por la ley, a la Inspección General de Trabajo, para determinar de mejor manera las ineficiencias e inoperancias que en la actualidad posee ésta importante dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Establece el Artículo 278 del Código de Trabajo: “la Inspección General de Trabajo, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.” esta es la atribución más importante que la Inspección General de Trabajo debe cumplir, lamentablemente ésta atribución, no es cumplida a cabalidad por la Inspección; La investigación realizada me permite afirmar, que el papel tan importante que debiese cumplir la



Inspección se ve limitada debido a distintos factores entre ellos considero que el más importante es el bajo presupuesto que se le asigna a la Inspección, el cual redundo en un personal corto para la función tan importante que debe realizar.

De igual forma la Inspección General de Trabajo, "debe ser tenida como parte de 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 apersono el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social."

Esta atribución actualmente no puede ser desempeñada de forma eficiente por la Inspección, debe tenerse en cuenta la saturación de procesos que terminan en los supuestos que indica el artículo anteriormente citado, como consecuencia la Inspección figura como parte en un gran número de procesos, sin que la Inspección tenga el personal suficiente para responder en el cumplimiento de esta atribución, por lo cual ve limitado el papel que desempeña, se puede afirmar que actualmente es casi imposible que la Inspección pueda cumplir de forma eficiente con esta atribución.

También, está obligada según lo establecido en el Artículo 280, segundo párrafo, a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Esta atribución es cumplida, pero no a cabalidad, si bien es cierto que los inspectores de trabajo realizan



numerosas visitas de inspección y promueven un gran número de incidentes por faltas laborales ante los Tribunales de Trabajo, el papel que se le asigna a la Inspección General de Trabajo, le sigue quedando grande; La fiscalización que realiza la Inspección, es relativamente corta en comparación a todos los centros de trabajo que existen en la país.

CAPÍTULO III



3. Principios del derecho de trabajo

Son los principios del derecho del trabajo el génesis de esta rama del derecho, podría pensarse debido a que los principios son el origen de las normas laborales que éstos se encuentra inmanentes; pero es todo lo contrario el dinamismo que experimenta el derecho laboral, contemporáneamente debido a intensos cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales, proyecta transformaciones de los principios del derecho del trabajo, en cuanto a cuáles son y qué contenido tienen.

Estas transformaciones sociales, políticas, etcétera, se dan simultáneamente en la doctrina y por tanto influyen en los diversos sistemas jurídicos-laborales, según como vayan modificándose, creándose o derogándose las normas jurídico-laborales a lo largo del tiempo.

Estos cambios a los que he hecho alusión consisten a veces en la postulación de nuevos principios o en la exclusión gradual de otros; o en una generalización de algunos de ellos dentro del derecho privado, como acontece por ejemplo con el principio de conservación del contrato.

Los legisladores suelen recoger diversidad de principios cuando crean normas jurídicas-laborales, pero no siempre lo han hecho ajustados a la rigurosidad técnica y

jurídica, la cual se desearía de ellos y con frecuencia atendiendo a circunstancias temporales que suelen agotarse en lapsos de extensión mayor o menos. A su vez, la doctrina suele postular directrices o interpretaciones a los que aspira elevar a la categoría de principios.

De todo ello se sigue una proliferación de principios que a veces no son sino reiteración con otro nombre de otros anteriores y en ocasiones, ni siquiera se trata de principios, aunque así se les denomine.

Una consecuencia negativa de lo anterior redundaría en un desarrollo de principios del derecho del trabajo que puede tornarse inmanejable y terminar constituyendo un completo caos. Por el contrario, tampoco ha de suponerse una inmutabilidad definitiva de todos los principios del derecho del trabajo, lo que estaría en contradicción con el ya referido acusado dinamismo de esa rama del derecho.

3.1. Definición

La identidad del derecho del trabajo como rama diferente de todas las demás ramas del derecho, resulta esencialmente de la existencia de principios propios. En tanto ellos informen el ordenamiento jurídico-laboral está asegurada la subsistencia de aquél.



Los principios del derecho laboral son definidos por el maestro Bueno Magano "como las proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás normas componentes de un sistema"¹⁷

Los principios del derecho del trabajo también pueden ser definidos como conocimientos generales, líneas directrices, los cuales inspiran la creación de normas jurídicas laborales, pero que a su vez también orientan su interpretación y su aplicación; para que al aplicar las normas jurídicas laborales, no se violenten los principios que son el origen de las normas laborales; tal es la importancia dentro del derecho del trabajo de los principios, que su desconocimiento hace imposible la comprensión de sus instituciones, o en el peor de los casos su tergiversación por no ser explicable el derecho del trabajo a la luz de los principios del derecho civil. La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen, y la inaplicación de la que se simuló.

3.2. Funciones de los principios del derecho de trabajo.

Las funciones que se le asigna a los principios del derecho del trabajo varían según la apreciación de cada jurista en particular, siguiendo la sistematización dada por el jurista De Castro, el maestro Humberto A.. Podetti ha proyectándolas funciones que cumplen los principios general del derecho, hacia los principios del derecho del trabajo, atribuyéndoles una triple función.

¹⁷ Bueno Magano, Octavio. *Manual de direito do trabalho. Parte general*. 2da. Ed. Pág. 274.



La primera función de ellas es de política legislativa y posee un alcance informado consistente en imprimirle a las leyes de trabajo todas las virtudes propias de cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquéllas. Esos principios puede que estén recogidos entre las leyes laborales e inclusive hasta constitucionalizarse, sea que conformen políticas a concretarse en el transcurso del tiempo, según criterios de factibilidad. Por lo que antecede, es al legislador al que compete la aplicación de los respectivos principios del derecho del trabajo y también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de los actos administrativos laborales.

Una segunda función es la normativa, como fuente supletoria en caso concreto de ausencia de la ley, es decir integradora del ordenamiento jurídico laboral; función que se encarrila cuando así lo prevé expresamente las normas laborales, sin que la ausencia de una remisión tal impida al intérprete de las normas laborales aplicarlos para integrar el derecho en su conjunto.

La última función de los principios del derecho del trabajo es interpretativa. Mediante ellos, cuando debe efectuarse la operación lógica valorativa del alcance de las normas jurídicas aplicables es decir la interpretación, de las normas laborales a las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio. Esa aplicación compete al intérprete que pudiese ser el juez, tribunal de trabajo ante el cual se esté dilucidando un proceso; pero también al abogado defensor y fuera de los litigios concretos, en la cátedra a el profesor y jurista y primordialmente



hay una aplicación por parte de los sujetos de las respectivas relaciones de trabajo cuando acomodan y se sujetan a las normas jurídicas laborales en el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

Mi criterio es que además de las funciones atribuidas a los principios del derecho del trabajo, por el profesor de castro, deben sumárseles las que enumera en su perspectiva el jurista mexicano Hugo A. Podetti, por complementar las funciones de los principios dadas por el primero de ellos siendo las siguientes:

Integrativa: como un instrumento técnico utilizado para llenar las lagunas existentes en la legislación del trabajo; al respecto se puede observar lo establecido en el Artículo 15

del Código de Trabajo el cual establece "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver,... en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios"; de lo anterior se puede inferir que la equidad, la costumbre y los usos locales pueden aplicarse por integración siempre y cuando estén se encuentren en armonía con los principios del derecho del trabajo.

Interpretativa: constituye un modo de subsumir el caso en un enunciado amplio, por lo cual esta función coadyuva al intérprete de las normas laborales a orientarse en la interpretación correcta de las leyes laborales, con adecuación a los valores fundamentales.



Finalística: al permitir orientar hacia fines más amplios de política legislativa; esta función es de suma importancia ya que al momento de realizar una interpretación de las normas laborales, dicha interpretación no deben circunscribirse exclusivamente a lo estipulado en las normas legales sino a la finalidad que llevan estas normas, las cuales han sido inspiradas en principios o valores fundamentales, los cuales buscan la convivencia en pacífica en las relaciones de trabajo y otorgan una protección preferente al trabajador; al respecto el Código de Trabajo estipula en el Artículo 17 que en el momento de realizarse la interpretación de las normas laborales, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

Delimitativa: al poner un límite al actuar de la competencia legislativa, judicial y negocial; atendiendo a esta función, los legisladores al crear normas laborales deben atender a los principios del derecho del trabajo y jamás las normas legales debiesen de violentar los principios en los cuales éstas encuentran su génesis; Pero también esta función es restrictiva a la negociación que se lleva entre las partes de la relación laboral al delimitar que cuestiones son susceptibles de ser negociadas.

Fundante: al ofrecer un valor para fundar internamente al ordenamiento y dar lugar a creaciones pretorianas, está función es la más dinámica de todas, ya que no funciona únicamente como fuente ideológica para la creación o aplicación del derecho, sino que, hay algunos principios sumamente importantes, que están plasmados dentro del

cuerpo normativo laboral a manera de garantías, por lo tanto su función no solamente orientar su interpretación sino normas el principio explícitamente.

3.3. Diferencia entre principio y garantía.

Por principio se entiende el elemento fundamental de una cosa, para Guillermo Cabanellas principio es: "la razón, fundamento, origen, máxima, norma guía"¹⁸, la diferencia entre principio y garantía, es que un principio es previo a la existencia de las normas jurídicas encontrándose en la realidad social que la norma pretende regular, por lo cual los principios vienen a constituir el génesis de las normas jurídicas. Ahora bien cuando los principios jurídicos que constituyen el origen del ordenamiento jurídico se positivizan, estos se vuelven la expresión real de valores jurídicos, y al ser positivizados en la ley, eso es, al ser formulados no ya como principios se han convertido en una garantía.

3.4. Enumeración de los principios del derecho de trabajo.

La formulación de los principios del derecho del trabajo es fruto de su extracción del complejo normativo laboral, ese complejo normativo va cambiando de país en país y también durante el transcurso del tiempo y las épocas.

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario jurídico elemental. Pág. 987



Por ello, cuando a título de declaraciones de derechos sociales en las constituciones y por su regulación específica en la legislación laboral, se expresan tales principios, a su exposición sistematizada cabe ubicarla como los principios del derecho del trabajo del respectivo ordenamiento jurídico nacional.

En la doctrina laboral se hacen distintas enumeraciones de los principios del derecho del trabajo, es de hacer notar que en la legislación de cada país los principios en los que se inspiran los legisladores en el momento de la creación de las normas jurídico-laborales pueden ser distintos, es por ello que considero que los principios que a continuación desarrollo son los que más se apegan a los principios en los cuales se inspiraron los legisladores guatemaltecos al momento de legislar en materia laboral:

3.4.1 Principio de tutelaridad.

Este principio es recogido por el cuarto considerando en el inciso a) del Código de Trabajo Decreto 330 reformado por el Decreto 1441, según lo define el Código de Trabajo, el derecho del trabajo es tutelar pues trata de compensar la desigualdad económica de éstos (refiriéndose a los trabajadores), otorgándole una protección jurídica preferente. Por lo cual este principio viene a constituirse inclusive como un escudo protector que defiende al trabajador contra todo exceso del patrono, por lo cual el derecho del trabajo viene a ser la herramienta que el Estado utiliza para compensar la desigualdad que existe entre las dos partes de la relación de trabajo.

A tal grado es la importancia del principio de tutelaridad que además de haber quedado plasmado en el Código de Trabajo, este principio se llegó a constitucionalizar en el Artículo 103 de nuestra carta magna; para evitar todo exceso o conculcación de los derechos establecidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los tratados internacionales que en esta materia ratifique el Estado de Guatemala; todo ello con la finalidad de igualar las posiciones de patrono y trabajador; ya que desde ninguna perspectiva pueden situarse en un mismo plano, puesto que el patrono cuenta con el capital y los medios de producción, y el trabajador cuenta exclusivamente con su fuerza de trabajo intelectual o materia.

3.4.2 Irrenunciabilidad de derechos:

El derecho del trabajo aplica tal grado de proteccionismo al trabajador, que aún pone restricciones a las disposiciones del propio trabajador, todo ello con la finalidad de proteger al trabajador y previendo que el trabajador con suma necesidad no dudará ya sea por presiones del patrono, engaño o con la finalidad de conseguir empleo de renunciar a los derechos contenidos en la legislación laboral guatemalteca.

Este principio se establece con la finalidad de asegurar los mínimos establecidos en la ley, limitando la voluntad de las partes, lo cual es comprobado por el cuarto considerando del Código de Trabajo en el inciso c); el cual regula que el derecho del trabajo es una rama del derecho que limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, por lo cual al existir una renuncia a los derechos establecidos como mínimos



según lo estipulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala no obligan a los trabajadores y son nulos de pleno derecho.

3.4.3 Principio de derechos mínimos.

Este principio se refiere a que las normas jurídicas laborales constituyen un mínimo a favor del trabajador, siendo un mínimo como lo establece el Código de Trabajo de garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables, las cuales pueden ser desarrolladas por la contratación colectiva o individual. Debe tenerse en cuenta que por ser mínimos nunca los sujetos de la relación laboral pueden en la contratación laboral disminuirlos, siendo nula la renuncia de estos derechos pero a contrario sensu estos derechos mínimos se pueden superar según las posibilidades de cada patrono, ya sea por medio de la contratación colectiva o individual.

3.4.4 Imperatividad:

Este principio contenido en el cuarto considerando del Código de Trabajo, es de igual forma que los anteriormente expuestos sumamente protector del trabajador, y su finalidad es que las leyes de trabajo no sean leyes simplemente vigentes pero no positivas, ya que si esto ocurriese las normas laborales quedarían reducidas a buenas intenciones pero las cuales no son observadas, ni aplicadas.



Es por ello que al existir este principio el derecho del trabajo deber ser aplicado en forma coercitiva dentro de las relaciones laborales, en las cuales los sujetos de la relación laboral jamás pierden su voluntad para contratar, pero forzosamente deben aplicar y sujetarse a las normas laborales vigentes.

3.4.5 Conciliación.

El derecho del trabajo, busca la convivencia pacífica de las personas en la sociedad; así como el Estado no puede existir en su realidad de ser social, sino mediante la integración unitaria de distintos grupos e individuos que lo conforman. De igual forma la actividad productiva y la economía de un país no puede desarrollarse sin trabajadores, pero éstos tampoco podrían procurarse su subsistencia sin los medios de producción y el capital del patrono, es por ello que el derecho del trabajo busca armonizar y conciliar ambos sujetos de la relación de trabajo, que teniendo posiciones jurídicas distintas e intereses contrapuestos, se complementan. Es por ello que el derecho del trabajo posee esta característica de conciliación como se puede observar en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual expresamente se establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias”; De igual forma el Código de Trabajo tiene disposiciones dispersas en las que se puede apreciar el hondo sentido conciliatorio del derecho laboral, por ejemplo el Considerando cuarto inciso f) y quinto Considerando en los cuales se puede denotar, que los legisladores al momento de emitir el Código de Trabajo se inspiraron en este importante principio para buscar la armonía social.

Pero también se refiere este principio a que los sujetos de la relación laboral, deben de tratar de resolver todos los conflictos que puedan surgir con ocasión de la prestación del trabajo mediante actividades que tiendan a resolver los mismos apegados a la buena fe, en la vía directa, evitando la intervención de las autoridades de trabajo, con la finalidad de conciliar los intereses contrapuestos que pudiesen haber entre patrono y trabajador.

3.4.6 Equidad.

A respecto de este principio se refiere el jurista guatemalteco Luis Alberto López Sánchez de la siguiente manera: "Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación de trabajo debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituye una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. 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."¹⁹

3.4.7 Objetividad.

Este principio es de gran importancia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge hechos concretos de la vida social para lograr una

¹⁹ Luis Alberto, López Sánchez. *Derecho de trabajo para el trabajador*. Pág. 88.

solución justa de los conflictos que se presentan y con ello alcanzar soluciones no solo legales sino también justas.

3.4.8 Estabilidad.

La estabilidad en la relación de trabajo es de suma importancia para el trabajador es por ello que se convierte en un principio que inspira las normas laborales. Un trabajo estable proporciona al trabajador bienestar, todo lo contrario sucede con un trabajo temporal el cual genera problemas al trabajador que sabe a ciencia cierta cual es la fecha en la que quedará desempleado. Es por ello que el Código de Trabajo establece en el Artículo 26. "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen..."

3.4.9 Realidad.

Este principio se refiere a que si bien el derecho del trabajo es un derecho tutelar del trabajador, y que si bien es cierto que las normas laborales otorgan una posición jurídica preferente al trabajador, estas normas deben apegarse a la realidad económica

principalmente de cada patrono, ya que si se dictan normas laborales que puedan ser muy ventajosas para los trabajadores, puedan estas resultar contraproducentes.

3.4.10. Democracia.

Democracia etimológicamente proviene del griego demos cuyo significado es pueblo y kratein que significa gobernar, lo cual unido significa el gobierno del pueblo, que en su significado utópico ha sido el gobierno del pueblo y para el pueblo. Por lo cual éste principio da al derecho del trabajo la característica de ser un derecho que protege a la mayoría, cabría entonces preguntarse ¿qué parte de la población constituyen la mayoría? a lo cual resulta fácil responder pues el propio Código de Trabajo responde con claridad la pregunta antes formulada de la siguiente manera “El derecho de trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población...”

3.4.11. Necesidad.

El principio de necesidad se hace trascendental ya que basta con recordar todas las luchas sociales que surgieron como protestas por todos los excesos y abusos que se cometían en contra de los trabajadores cuando el derecho del trabajo aún no existía. Es por eso que el derecho del trabajo es un derecho necesario, para la protección de los trabajadores, garantizando sus derechos pero también fijando obligaciones para éstos.



3.4.12. Ausencia de riesgo.

El principio de ausencia de riesgo se refiere específicamente que de las pérdidas que el patrono sufra en el desempeño de sus actividades, el trabajador no debe y no puede verse afectado por estas pérdidas. Este principio es recogido por nuestro Código de Trabajo en el Artículo 88 literal c), el cual establece: (...) “El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago puede pactarse... c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador debe asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

3.4.13. Principio de igualdad de trato.

El principio de igualdad de trato se concreta en que de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual, para iguales, en iguales circunstancias. Esa matizada igualdad de trato que no consiste en un igualitarismo mecánico, equivale a la prohibición de trato diferente de forma arbitraria.

De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad. Este principio es recogido como garantía constitucional regulado en el Artículo 102 literal c) de nuestra carta magna y por los Artículos 14 bis y 89 del Código de Trabajo.



3.4.14. Principio de la libertad sindical.

En la dimensión interna, el principio de la libertad sindical legitima frente al Estado y frente a los empleadores el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin otras restricciones que los impuestos por el orden jurídico en función del bien común.

En lo individual, el principio faculta para incorporarse facultativamente a un sindicato; en lo colectivo, a constituir sindicatos, organizarlo y actuar externamente, prohibiciones estatales ni injerencias o discriminaciones de los empleadores tal y como lo regula el Artículo 102 en el inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo de gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo..."

3.4.15. El principio de conservación del contrato.

El principio de conservación del contrato no es exclusivo del derecho del trabajo y relativo al contrato de trabajo, sino que se lo encuentra como "principio general de

derecho contractual, para que éste surta todos los efectos queridos por las partes y querido por el ordenamiento jurídico”²⁰

En el derecho privado contemporáneo, el principio de conservación se orienta “a preservar hasta donde sea posible lo programado por los contratantes al formalizar el acto”.²¹ Sus efectos prácticos se proyectan en favorecer la invalidez y la ineficacia parcial, resguardando y perpetuando la virtualidad de la parte que no debe frustrarse; buscar la continuación posible y razonable del negocio, adecuándolo a realidades sucesivas diversas.

Tradicionalmente, al principio de conservación del contrato de trabajo se lo ha vinculado con la estabilidad y continuidad de la relación de trabajo, positivamente, ello se tradujo en el principio de la duración indefinida de la relación de trabajo.

3.4.16. El principio de primacía de la realidad.

Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude, a la simulación y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cual es el contrato de trabajo que concertaron los sujetos de la relación laboral, se configura el principio de la primacía de la realidad.

²⁰ Alonso Olea, Manuel. **Derecho del trabajo**. 8a. ed., Madrid, 1983. Pág. 73

²¹ *Ibíd.* Pág. 78.



Este principio “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.”²²

Puedo establecer con total certeza, que los principios del derecho del trabajo pese a que la mayoría de ellos se formularon hace ya muchos años, siguen cumpliendo una labor sumamente importante dentro del mundo jurídico, tanto en la administración de justicia al aplicar las leyes laborales, como en la labor legislativa cumpliendo con la función legislativa que atañe a los principios del derecho del trabajo. Su desconocimiento acarrea la interpretación y aplicación errónea de las normas jurídicas laborales y como consecuencia la vulneración o tergiversación de las normas laborales.

²² Piá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. 2a. ed. Buenos Aires, 1978. Pág. 98.



CAPÍTULO IV

4 Análisis de la vulneración a los principios del derecho laboral por parte de la Inspección de Trabajo al no plantear incidente por faltas laborales.

En el presente apartado de mi trabajo de tesis, realizo un análisis del actuar de la Inspección General de Trabajo, para determinar si con su acción o inacción vulnera a los principios del derecho del trabajo y por ende al derecho del trabajo, puesto que éste es un conjunto homogéneo de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones obrero-patronales con motivo de la prestación del trabajo, por lo cual al existir violación a los principios que le dan origen, existe también una vulneración al derecho del trabajo en su conjunto.

Antes de abordar este tema es importante puntualizar que la Inspección General de Trabajo, posee una labor de vital trascendencia como fiscalizador, garante y vigilante del respeto de las normas de trabajo y de previsión. Como ya es conocido, dentro de las normas laborales, se encuentran recogidos a manera de garantías algunos principios que el legislador ha querido incluir dentro del Código de Trabajo, con la finalidad de que los principios sean de observancia obligatoria. En ese orden de ideas cuando se realiza alguna conducta violatoria a las normas laborales, no sólo se vulneran leyes, lo que ya de por sí es bastante negativo, sino también se violan a los principios que le han dado origen al derecho del trabajo.



4.1. Análisis del Artículo 269 del Código de Trabajo, después de las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad.

Para una mejor perspectiva del análisis del Artículo 269 con la reforma introducida por el Artículo 15 del Decreto número 18-2001 y la posterior declaratoria de inconstitucionalidad parcial, a continuación se realiza la transcripción de las normas reformadas por el Decreto número 18-2001 y con posterioridad a la declaración de inconstitucionalidad:

“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, sí están penadas con multa. Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección de Trabajo, directamente o por medio de cualesquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este código.

Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo. La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código. El monto

de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.

El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda. Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.”

El artículo transcrito como se puede notar le otorgaba facultades de juez y parte a la Inspección General de Trabajo, las cuales consistían en: investigar, denunciar, juzgar y sancionar la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; lo cual derivó en que se accionará en contra del Artículo 15 del Decreto número 18-2001 que reformó el Artículo 269 del Código de Trabajo por adolecer de inconstitucionalidad de carácter parcial.

Los accionantes indicaron a la Corte de Constitucionalidad que el permitir a la Inspección General de Trabajo el sancionar las faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, contradice la norma constitucional contenida en el Artículo 203, en virtud de la cual corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia y demás



tribunales establecidos en la ley, la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

Por lo que ante tal situación, la norma impugnada adolecía de inconstitucional; de igual forma indicaron los interponentes que los fondos provenientes de la aplicación de sanciones por faltas laborales correspondían al Organismo Judicial toda vez que provienen de la administración de justicia, de conformidad con lo estipulado por el Artículo 213 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que permitir la impugnación de las sanciones solo cuando el monto de la multa impuesta superara los cinco mil quetzales, también atentaba contra el Artículo 12 Constitucional, por virtud del cual nadie puede ser condenado sin antes haber sido citado, oído y vencido en proceso

legal y ante juez preestablecido; su argumentación consistió en que el derecho de defensa consagrado en esa norma no puede ser vulnerado por ninguna autoridad; este derecho implica la posibilidad efectiva de acudir ante los órganos competentes para procurar la obtención de justicia y realizar todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos.

La Corte de Constitucionalidad se pronunció al respecto de la acción de inconstitucionalidad a la que se hace referencia y resolvió de la forma siguiente:

“...En ese orden de ideas, y siguiendo la congruencia que el texto constitucional guarda en su conjunto con un texto normativo uniforme, se regula en el segundo párrafo del Artículo 103 constitucional que: “todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos



a jurisdicción privativa”, lo que deja entrever la presencia de la función jurisdiccional en la solución de conflictos relativos al trabajo.

No está demás acotar que la expresión “jurisdicción privativa”, a que se refiere el precitado Artículo constitucional, resulta de la división que anteriormente se regulaba en el Artículo 27 de la Ley del Organismo Judicial contenida en el Decreto 1762 del Congreso de la República –Ley vigente al momento en que entra a regir la actual Constitución Política de la República- por el que se dividía la jurisdicción en ordinaria y privativa, estando comprendida dentro de esta última jurisdicción (privativa) a aquella asignada a los tribunales de trabajo y previsión social, y de allí la explicación que dicha expresión estuviese contemplada en el Artículo 103 Ibíd; que de cualquier manera, en nada distorsiona el sentido que debe tener la acepción “jurisdicción” contenida en el mismo.

El análisis factorial del Artículo 15 objetado, permite evidenciar que en el mismo se regulan los siguientes aspectos: a) Las faltas de trabajo y previsión social, estableciendo que estas son “infracciones o violaciones por acción u omisión que se comentan contra las disposiciones de este Código – de Trabajo- o de las demás leyes de trabajo o previsión social, sí están sancionadas con multa”, lo cual cumple con los requisitos de *lex praevia* y *lex certa* que deben estar insitos en toda norma de carácter sancionatorio para que ésta pueda tener validez en su aplicación; b) el conocimiento y resolución de todas aquellas situaciones que puedan constituir faltas de trabajo y previsión social y que se le confiere a la Inspección General de Trabajo, al regularse

que éstas (las faltas) deben ser establecidas por dicha dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya sea “directamente o por cualquiera de sus delegaciones” debiendo ésta “la Inspección antes citada” dictar “la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo par su cumplimiento”; c) lo relativo al cobro y ejecución de las sanciones, regulándose para el caso de incumplimiento e procedimiento establecido en los Artículos del 426 al 428 del Código de Trabajo, y que “para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo”; d) el monto de lo recaudado por sanciones administrativas, constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo; e) la forma de pago de las multas (directamente a la Inspección General de Trabajo); y f) la impugnabilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, se entiende, en materia de juicio de faltas.

Los aspectos advertidos en los literales b), d), e), y f) antes citados, permiten evidenciar que Artículo impugnado adolece parcialmente de inconstitucionalidad, pues la regulación contenida en el mismo contraviene lo dispuesto en los Artículos 103 segundo párrafo y 203 en sus párrafos primero, tercero y cuarto, ambos de la Constitución, pues se asigna una función de resolución de conflictos, juzgamiento de faltas de trabajo a una autoridad administrativa (la Inspección General de Trabajo) obviando el mandato constitucional de que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad de administrar justicia; de la cual carecen los órganos administrativos, lo cual, a parte de la infracción constitucional que



ello conlleva, también contempla un contrasentido, entre dos normas de un mismo texto legal, pues lo regulado en el Artículo 15 impugnado genera contradicción con lo dispuesto en el Artículo 23 del Código de Trabajo.

Por aparte, el hecho de atribuir la calidad de fondos privativos a un Ministerio de Estado, cuando es evidente que estos fondos, en correcta aplicación del segundo párrafo del Artículo 103 Ibíd son generados por la administración de justicia, permite advertir que tal regulación resulta ser violatoria de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 213 de la Constitución, por lo que, aplicando mutatis mutandi lo considerando por esta Corte en la sentencia de uno de octubre de mil novecientos noventa y ocho (Expediente 292-98; Gaceta 50) en cuanto a que una "sanción

originada en la actividad jurisdiccional genera fondos para el Organismo Judicial por devenir directamente de la administración de justicia" concluye en que son inconstitucionales los párrafos cuarto y quinto de la norma impugnada: y por derivación de todo lo anteriormente también es inconstitucional el último párrafo de la reforma contenida en la norma impugnada.

Lo anterior evidencia que en cuanto al Artículo 15 cuestionado resultan afectados de vicio de inconstitucionalidad el párrafo segundo de dicho Artículo, en la primera oración que regula que: "una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde, imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.", la palabra



“administrativa” que está contenida en la segunda oración de dicho párrafo; la tercera oración de dicho párrafo que expresa que “para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tiene categoría de título ejecutivo”, y los párrafos cuarto, quinto y sexto de dicha normativa, que reforman el texto del Artículo 269 del Código de Trabajo y, por la declaratoria que en ese sentido se hará en esta sentencia, resulta innecesario emitir pronunciamiento alguno respecto de la segunda tesis propuesta por el otro accionante para evidenciar la inconstitucionalidad de este Artículo.

Sin perjuicio de lo anteriormente considerado, esta Corte advierte que los eventuales ~~conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión~~ social, por la forma en que se declara la inconstitucionalidad del Artículo 15 impugnado, puede solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículo 103, 03, 204 y 213 constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de la leyes de trabajo; en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del Artículo 103 precitado..”

Se puede inferir de lo razonado y resuelto por la Corte de Constitucionalidad, que más que acoger el fundamento del interponente en relación con el papel que asumía como juez y parte la Inspección General de Trabajo, dentro del juzgamiento de las faltas laborales, el Tribunal Constitucional realizó un examen minucioso del Decreto número 18-2001 y al percatarse del conjunto de inconstitucionalidades que adolecía el decreto

en mención utilizó como fundamento para declarar con lugar la inconstitucionalidad, el siguiente razonamiento, la resolución de conflictos en materia laboral está conferida con exclusividad a la jurisdicción privativa de trabajo, y siendo la cuestión relativa a juzgamiento y sanción de las faltas de trabajo un conflicto producido en el seno laboral se vulnera la potestad de los órganos jurisdiccionales de ser los únicos competentes para juzgar conflictos de naturaleza laboral.

Con posterioridad a la declaratoria de inconstitucionalidad de carácter general parcial, el Artículo 269 del Código de Trabajo quedó así:

~~“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 previsión social, si están penadas con multa. Vencido el plazo sin que se hubieren 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.”~~

4.2. Proceso establecido para faltas.

El Código de Trabajo Decreto número 330 reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República, en un principio regulaba el procedimiento que debía de seguirse para el juzgamiento de faltas, el cual al finalizar se le podía imponer al infractor de la norma laboral una multa cuyo monto máximo era de un mil quetzales.



Con el transcurso del tiempo y teniendo en cuenta que nuestro actual Código data de 1947, el procedimiento anteriormente indicado quedó obsoleto y los juzgados laborales fueron saturados con juicios de este tipo iniciados a instancia de la Inspección General de Trabajo. Dichos juicios, ya no cumplían con su objetivo principal que es la persuasión para el cumplimiento total de las disposiciones legales del orden laboral.

En atención a esta situación que se estaba generando, en el año 2001, como una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del Organismo Ejecutivo, el Congreso de la República aprobó el Decreto número 18-2001 el relacionado decreto "obedecía fundamentalmente a fortalecer el esquema sobre el que giran los derechos colectivos de los trabajadores, tales como el derecho de sindicalización y el de negociación colectiva."²³; este decreto, entre otras cosas se dirigió a conferir a la Inspección General de Trabajo facultades para denunciar, investigar y sancionar la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; esta reforma proyectada sobre el Código de Trabajo hace desaparecer el procedimiento jurisdiccional para juzgar y sancionar las faltas de trabajo, que hasta ese momento se tramitaban ante los juzgados de trabajo y previsión social mediante el juicio de faltas regulado por los Artículos 415 al 424 del Código de Trabajo.

El Decreto número 18-2001 cobró vigencia y permaneció de esta manera, por un período de casi tres años, y no es sino hasta el mes de septiembre de dos mil cuatro cuando, se publicó la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad, de fecha tres de agosto de dos mil cuatro, en las cuales se declara inconstitucional las normas

²³ Franco López, César. Ob. Cit. págs. 192-193.

que atribúan a la Inspección General de Trabajo todas aquellas potestades de denunciar, investigar, y sancionar la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

Con la declaración de inconstitucionalidad indicada, se sustrae nuevamente de la Inspección General de Trabajo el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social y reencausa el proceso de juzgamiento y sanción de faltas de trabajo, pero de una manera más eficaz pues anteriormente este se tramitaba según lo prescrito en los Artículos 415 al 424 del Código de Trabajo, el cual era el procedimiento jurisdiccional para juzgar y sancionar las faltas de trabajo, y según la propia Corte de Constitucionalidad, ahora este procedimiento debe hacerse conforme lo establecido en los Artículos del 135 al 140 inclusive de la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89, que es el trámite de los incidentes, lo cual mejora y hace más breve el procedimiento para el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social.

- "Apercibimiento por escrito por parte de la Inspección General de Trabajo dentro del ámbito administrativo, a quien a cometido la infracción por primera vez, para obligar a la observancia de la disposición inobservada;
- Si la inobservancia continúa, el inspector de trabajo, debe denunciar al infractor ante los tribunales de trabajo y previsión social, en la vía incidental, buscando encuadrar la conducta del infractor en alguna de las infracciones establecidas en la ley;

- Promovido el incidente el juez de trabajo y previsión social debe dar audiencia al infractor y a la Inspección General de Trabajo por dos días para que se manifiesten;
 - Todas las pruebas deben de ser ofrecidas por las partes en la instauración del incidente y el evacuación de la audiencia respectivamente;
 - Una vez, vencido el plazo de la audiencia conferida el juez de trabajo debe abrir a prueba el incidente por el plazo de ocho días, plazo dentro del cual debe hacerse la recepción de los medios de prueba ofrecidos oportunamente, las que deberán rendirse por escrito;
-
- Vencido el plazo del período de prueba y dentro de los tres días siguientes deberá dictarse el auto que resuelve el trámite del incidente y en el caso de haberse comprobado las infracciones denunciadas, debe imponerse la sanción correspondiente al infractor y establecida la existencia de la falta de trabajo, el inspector general de trabajo dictará la resolución imponiendo la sanción pecuniaria correspondiente y fijando el plazo para su cumplimiento.
 - El pago de las multas debe hacerse directamente a la Tesorería del Organismo Judicial, pues el monto de estas pasa formar parte de los fondos privativos de este Organismo;



- La resolución que impone la multa será impugnada mediante el recurso de apelación, normado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, para el examen de segunda instancia.²⁴

4.3. Incumplimiento de la Inspección General de Trabajo en promover los incidentes de faltas de trabajo.

La Inspección General de Trabajo es el ente encargado por mandato legal de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales tanto patronales como de trabajadores, cumplan y respeten las normas laborales.

La violación de una norma de trabajo de carácter imperativo, irrenunciable y de derecho público provoca la acción de oficio de las autoridades de trabajo administrativas de la Inspección General de Trabajo, ésta cuenta con los inspectores de trabajo y trabajadores sociales para cumplir con su finalidad de velar por el cumplimiento de todas las normas legales en los centros de trabajo en el país.

Debido a las limitaciones presupuestarias, la Inspección General de Trabajo, tiene un personal relativamente corto para atender su labor como vigilante del respeto de las normas laborales, dentro de todas las relaciones de trabajo existentes en el país.

En ese orden de ideas, recae sobre los inspectores de trabajo la obligación de vigilancia de las normas laborales por lo cual figura dentro de las atribuciones con las

²⁴.Ibid. Págs. 206-207.



cuales están investidos los inspectores, el de visitar los lugares de trabajo para velar que se estén observando las normas laborales, éste al verificar el incumplimiento o violación a las leyes laborales, debe de realizar una amonestación de carácter administrativa a la parte que se encuentre en violación a las normas de trabajo; de continuar el sujeto de la relación laboral con la conducta violatoria a las leyes laborales, el inspector de trabajo debe promover ante el Juez de Trabajo y Previsión Social el Incidente de falta, con la finalidad que se restaure el imperio de las normas laborales inobservadas, y obligar al contumaz a cumplir con las obligaciones impuestas por la ley, pues de lo contrario las normas laborales carecerían de imperatividad y los derechos laborales se verían gravemente afectados, pues de nada sirve que estén plasmados numerosos derechos en favor de los trabajadores, si no existen mecanismos que hagan efectivos los derechos consignados en las normas jurídico-laborales.

A partir de la declaratoria de Inconstitucionalidad dictada por la Corte de constitucionalidad dentro de los expedientes 898-2001 y 1014-2001, publicados en el Diario Oficial con fecha 15 de noviembre de 2001; se sustrajo de la competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo, la facultad para sancionar las faltas laborales y únicamente quedó facultada y obligada a promover ante los órganos jurisdiccionales competentes los incidentes de faltas.

Las estadísticas que llevan dentro de la Inspección General de Trabajo, a partir del año 2005 hasta mayo de 2010, demuestran con claridad que si bien es cierto que la

Inspección de Trabajo ha promovido numerosos incidentes de faltas laborales, su labor de velar porque se cumplan las normas laborales no se cumple a cabalidad.

Por otro lado muchos de los casos en los cuales se ha visitado centros de trabajos y se han realizado las amonestaciones administrativas, posteriormente a ello no se les ha dado el seguimiento adecuado, para verificar si la violación a las normas laborales ha cesado y estas han restaurado su imperio, esto resulta contraproducente pues acarrea una cultura de irrespeto a las normas laborales, pues si bien es cierto que la Inspección realiza visitas y promueve incidentes para sancionar faltas laborales, esta atribución de la Inspección no se cumple a cabalidad.

4.4. Vulneración a los principios del derecho de trabajo por la Inspección General de Trabajo al no plantear los incidentes.

En el capítulo segundo del presente trabajo, se hace una enumeración y un análisis de los principios del derecho del trabajo, a continuación partiendo del análisis de los principios del derecho del trabajo se realiza una relación entre estos principios, las facultades que posee la Inspección General de Trabajo y su aplicación en el medio jurídico guatemalteco, específicamente en cuanto se relacionan a la labor de la Inspección General de Trabajo; ello con la finalidad de determinar analíticamente si efectivamente existe vulneración o no de los principios del derecho del trabajo, cuando la Inspección General de Trabajo no promueve los incidentes de faltas.

El derecho busca la convivencia pacífica de las personas dentro de la sociedad, siguiendo ese orden lógico de ideas el derecho del trabajo por ser una disciplina de esta ciencia, busca conservar la armonía entre patrono y trabajador, es decir dentro de las relaciones de trabajo. Es un hecho insoslayable que en las relaciones laborales quien más tiende a violentar las normas de trabajo es el patrono, esto debido a la posición económica superior en la que se encuentra frente al trabajador, veamos a continuación como se ven afectados los principios del derecho del trabajo, al realizarse estas conductas violatorias.

Una de las características del derecho del trabajo es la de ser tutelar del trabajador, por ello ~~ésta noble rama del derecho trata siempre de proteger al trabajador de todo~~ abuso por parte del patrono, mediante normas que puedan proporcionar un salario digno y una mejor jornada al trabajador, lo cual constituyen los principios del salario mínimo y de jornada máxima, las cuales son verdaderas garantías para el trabajador guatemalteco.

Las faltas laborales constituyen una infracción por comisión u omisión en contra de las normas laborales, por lo cual al cometerse una falta en contra de las leyes de trabajo se está rompiendo con la armonía de la relación de trabajo, pues alguno de los sujetos de la relación laboral, está inobservando las normas de trabajo, con lo cual se ve afectada la característica de coercibilidad de las leyes laborales.

El inspector de trabajo al tener conocimiento de la comisión de una falta debe realizar una visita para verificar si efectivamente en el centro de trabajo se están violando los derechos establecidos en favor del trabajador; si de la visita efectuada por el inspector de trabajo, éste constata la violación a una o varias normas de trabajo debe apercibir por escrito dentro del ámbito administrativo, al infractor, con el objeto de que se cumpla con la imperatividad de las normas de trabajo; de continuar la conducta violatoria en contra de las normas laborales, el inspector debe imperativamente plantear el incidente de falta ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, para que sea el órgano jurisdiccional en toda caso quien sancione al infractor de las leyes laborales y estas restauren su impero, pues de lo contrario se violenta el principio de imperatividad, con la consecuencia de acarrear el irrespeto a las normas laborales.

Por otro lado el inspector al no plantear el incidente de falta, no cumple con una de sus principales obligaciones, consistente en iniciar el incidente respectivo por lo cual se violenta también se violenta el principio de imperatividad.

El principio de irrenunciabilidad y el de derecho mínimos también se ve violenta al incumplir el inspector de trabajo su deber de plantear el incidente de falta; para ejemplificar de mejor forma dicha violación a los principios antes citados pongo a manera de ejemplo el siguiente caso: el inspector de trabajo tiene conocimiento que los trabajadores de una empresa han suscrito contratos de trabajo, en los cuales se ha pactado que dichos trabajadores percibirán un salario inferior al salario mínimo



establecido y de esta manera se están desarrollando las relaciones de trabajo existentes en la empresa.

Evidentemente en este centro de trabajo se están cometiendo faltas de trabajo a tenor de lo establecido en el Artículo 269 del Código de Trabajo; al ser esta conducta del empleador del conocimiento del inspector de trabajo, el inspector cumple con su obligación y visita la empresa percatándose que en esta empresa efectivamente se están cometiendo faltas de trabajo, por lo cual apercibe por escrito al patrono para que cumpla con la obligación de pagar el salario mínimo; Pero el patrono persiste en la conducta violatoria a las normas laborales y continúa sin pagar el salario mínimo.

En este momento el inspector de trabajo debe imperativamente promover un incidente de falta ante un Juez de Trabajo y Previsión Social para la imposición de una multa al patrono, ello con la finalidad que el patrono cumpla con la obligación de cumplir y respetar con los derechos establecidos en favor del trabajador.

Pero si al contrario el inspector de trabajo no promueve el incidente de falta, el patrono seguirá violentando los derechos mínimos del trabajador y con la necesidad de procurarse el sustento diario para ellos y su familia, los trabajadores seguirán renunciando a los derechos mínimos e irrenunciables establecidos por la legislación laboral, pues el patrono no es obligado en forma coactiva con cumplir con las leyes de trabajo.



De lo antes expuesto es evidente que el inspector de Trabajo al no plantear el incidente de falta ante el Juez de Trabajo y Previsión Social está violentando los principios del derecho del trabajo y con ello se promueve el irrespeto a las normas laborales.

En ese orden de ideas, es menester que los inspectores de trabajo, cumplan de manera efectiva con sus atribuciones y de ser necesario promuevan los incidentes de faltas respectivos para fomentar una cultura, no de castigo a los infractores, sino de respeto a las leyes laborales, pues el infractor al verse efectivamente sancionado por sus acciones u omisiones violatorias a las leyes laborales, pensará dos veces en cometerlas.

Por lo antes expuesto y realizado el análisis de los principios del derecho del trabajo conjuntamente con las atribuciones legalmente establecidas a la Inspección General de Trabajo y haciendo una relación entre los hechos que demuestra nuestra realidad jurídica, puedo afirmar que la Inspección General de Trabajo, efectivamente vulnera los principios del derecho del trabajo, al no plantear o promover incidentes por faltas laborales.



CONCLUSIONES



1. De la investigación realizada se establece con claridad, que la Inspección General de Trabajo, desempeña con ineficiencia la mayoría de sus atribuciones, dentro de éstas atribuciones que realiza de forma ineficaz se encuentra la de promover incidentes por faltas laborales.
2. El análisis de las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes 898-2001 y 1014-2001, me permite concluir que la declaratoria de carácter general total que se hizo del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, vino a expeditar y depurar la tramitación del proceso para juzgar y sancionar las faltas laborales.
3. La Inspección General de Trabajo, está investida legalmente con todas las atribuciones que le permiten con su papel de vigilante de las normas laborales, aunque lamentablemente la Inspección no desempeñe a cabalidad esta función.
4. Los principios del derecho del trabajo son el génesis del derecho del trabajo el cual busca la convivencia pacífica dentro de las relaciones de trabajo, al existir una vulneración a estos principios se rompe la paz dentro de las relaciones laborales y de no ser castigada la conducta violatoria, se promueve el irrespeto e incumplimiento de las normas laborales.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe implementar supervisiones periódicas sobre la Inspección de Trabajo, para fiscalizar la labor que está desempeñando, con ello se contribuiría a que la Inspección realice un trabajo más efectivo y que cumpla de mejor manera con sus atribuciones.
2. La Inspección General de Trabajo, a través de la Sección de Visitaduría debe incrementar las visitas a los centros de trabajo, con la finalidad de comprobar el cumplimiento de las normas laborales y de existir infracciones a las mismas, ~~seguir el procedimiento de faltas, para que las normas infringidas recuperen su~~
imperio.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe crear un departamento de capacitación, para el personal de la Inspección General de Trabajo, lo que aumentará el conocimiento y pericia de los inspectores y coadyuvará a cumplir de mejor forma con las atribuciones otorgadas por ley a la Inspección.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, debe implementar una campaña de difusión e información de los principios laborales, con el objeto de promover un profundo respeto hacia los principios del derecho del trabajo y al derecho laboral, ya que en la medida que estos principios sean conocidos, su cumplimiento será exigido.



BIBLIOGRAFÍA



ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 8a. ed. Madrid, 1983., **Introducción al derecho del trabajo**, 4a. ed., Madrid, 1981; **Derecho del trabajo**, 8a. edición Madrid, 1983.

BUENO MAGANO, Octavio, **Manual de direito do trabalho**, Parte general, 2a. ed., São Paulo, 1984.

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988., **Diccionario jurídico elemental**, Buenos Aires, Argentina: Ed Pedro García, S.A, 1960.

DE BUEN L, Nestor, **Derecho del trabajo**, Tomo I y II, México 1977.

DEVEALI, Mario L. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**, t. I, Buenos Aires, 1983; **Tratado de derecho del Trabajo**, Buenos Aires, 1985.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1966.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Manual del derecho procesal del trabajo**, Editorial Estudiantil Fénix.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, Editorial Porrúa, S.A. México D.F. 1970.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Colección Textos Jurídicos No. 9. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, Guatemala 1985.



OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1987.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, 2a. edición, Buenos Aires, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, **Nuevo derecho administrativo del trabajo, Nuevo derecho procesal del trabajo**, México D.F.: Ed. Porrúa S.A, 1973.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 330, reformado por el Decreto número 1441, 1961.

Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, 1947.

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