

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

**CAUSAS QUE ORIGINAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Y QUE PROVOCAN VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

MARÍA DOMINGA MÉNDEZ ROMERO

GUATEMALA, FEBRERO DE 2012

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

**CAUSAS QUE ORIGINAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Y QUE PROVOCAN VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA DOMINGA MÉNDEZ ROMERO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Geovani Célis López
Vocal: Lic. Jaime Humberto Hernández Zamora
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velásquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Geovani Célis López
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Secretario: Lic. Gamaliel Sentés Luna

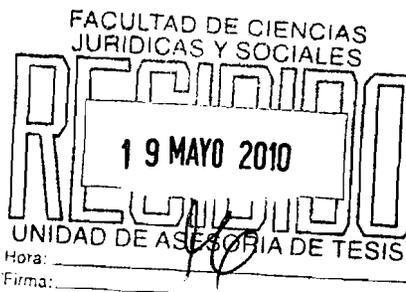
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).



BUFETE JURIDICO
Castellanos & Asociados
3^a. Av. 13-62, zona 1, Guatemala, C.A.
Tel: 5708-6848
E-mail: Estuardo.geo@yahoo.com

Guatemala, 17 de Mayo 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



Licenciado Castillo:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 11 de mayo de 2010, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la estudiante **MARÍA DOMINGA MÉNDEZ ROMERO**, intitulado "**CAUSAS QUE ORIGINAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y QUE PROVOCAN VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**".
Por lo antes expuesto emito el siguiente:

DICTAMEN

- a. El contenido científico queda demostrado con la ineficiencia de la Inspección General de Trabajo, que no cumple con proteger a los trabajadores de los derechos laborales, los cuales se encuentran regulados en nuestra constitución política, en cuanto al contenido técnico de la tesis la recopilación de todos los datos fue primordial y de gran apoyo en la presente investigación.
- b. Se utilizaron los métodos analítico, inductivo, deductivo, y sintético se realizaron con una secuencia lógica para su mejor comprensión, en cuanto a las técnicas de investigación se utilizaron la técnica bibliográfica actualizada.
- c. La redacción es adecuada y refleja una realidad que se esta dando en nuestro país sugerí algunas correcciones las cuales fueron hechas por la estudiante que las considere necesarias.
- d. En cuanto a la contribución científica del tema presentado queda evidenciado la falta de políticas respecto a programas y planificación funcional a nivel macro y micro, no permite visualizar el conflicto laboral a nivel nacional y regional de cada sector productivo.

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO



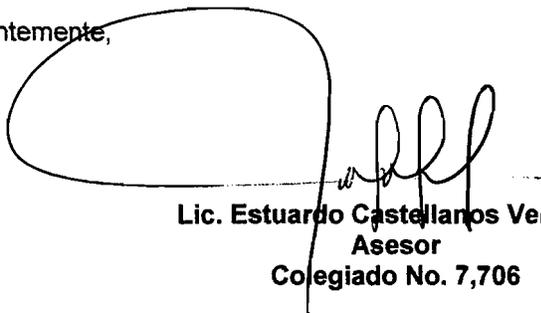
BUFETE JURIDICO
Castellanos & Asociados
3ª. Av. 13-62, zona 1, Guatemala, C.A.
Tel: 5708-6848
E-mail: Estuardo.gcc@yahoo.com

- e. Mi opinión acerca de las conclusiones a las que llegó la estudiante de la Investigación realizada es que a pesar de tener un muy buen código de trabajo que regula muy bien tanto los derechos como las obligaciones que tienen el trabajador como el patrono éste último viola constantemente las leyes laborales en nuestro país y en cuanto a las recomendaciones considero que son muy acertadas ya que tenemos un Ministerio de Trabajo y Previsión Social inoperante que no cumple con su función de proteger a los trabajadores de los abusos cometidos por la parte patronal y que se hace muy necesario reforzar dicho ministerio con mejor presupuesto pero también dándole herramientas legales y coercitivas para que pueda cumplir con su función para lo cual fue creado.
- f. La bibliografía utilizada se consultaron a estudiosos del derecho de trabajo las cuales han llegado a definir muy bien cual es el verdadero fin del derecho laboral como la han definido autores muy notables como Cabanellas de Torres, Guillermo, Rolando De la Cueva, Mario Fernández Molina, Suárez Nieto, Joaquín. Que son autores especializados en cuanto al tema tratado en esta tesis.

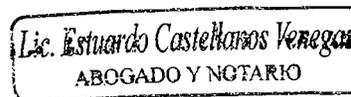
Es por lo antes mencionado, considero que el trabajo de investigación llena los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción y las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía son adecuadas y reflejan una respuesta lógica y satisfactoria al final de la investigación, por lo que emito **OPINION FAVORABLE**, debiéndose nombrar Revisor para la prosecución del trabajo de tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto,

Deferentemente,



Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Asesor
Colegiado No. 7,706



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, dos junio 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 **MARÍA DOMINGA MÉNDEZ ROMERO**, Intitulado: **“CAUSAS QUE ORIGINAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y QUE PROVOCAN VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**.

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


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

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

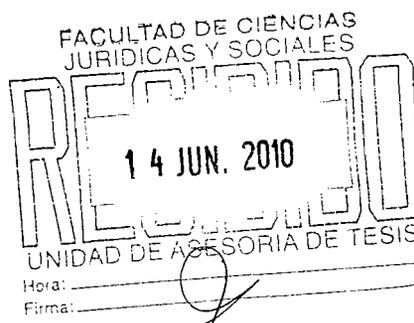




BUFETE JURIDICO
Castillo & Castillo
3^a. Av. 13-62, zona 1, Guatemala, C.A.
Tel: 2232-7936
E-mail: Ideac_ec@yahoo.com

Guatemala, 10 de Junio de 2010

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



Respetable Licenciado Castillo:

De manera atenta me dirijo a usted, en cumplimiento a la disposición de fecha 2 de Junio de 2010, en que se me designó como Revisor del trabajo de tesis de la estudiante **MARÍA DOMINGA MÉNDEZ ROMERO**, intitulado "**CAUSAS QUE ORIGINAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y QUE PROVOCAN VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**", me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN

1. El contenido científico, abarca el planteamiento del problema jurídico social de actualidad, en cuanto al contenido técnico de la tesis la recolección de la información realizada, fue de gran apoyo en su investigación, ya que el material es considerablemente actual.
2. La utilización de los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético fue realizada en una secuencia lógica para un buen entendimiento, en cuanto a las técnicas de investigación fue utilizada la técnica bibliográfica que comprueba que se hizo de bibliografía actualizada.
3. En cuanto a la redacción, sugerí algunas correcciones de tipo gramatical, que considero necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla y las cuales fueron realizadas por la estudiante María Dominga Méndez Romero.

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario



BUFETE JURIDICO
Castillo & Castillo
3ª. Av. 13-62, zona 1, Guatemala, C.A.
Tel: 2232-7936
E-mail: Ideac_ec@yahoo.com

4. La contribución científica queda demostrado el incumplimiento de las obligaciones de la inspección general de trabajo que provocan la violación de los derechos del trabajador, todo ello con el fin de evadir el pago de prestaciones laborales, que por ley tienen derecho todos los trabajadores tanto del sector público como del privado.
5. Mi opinión acerca de las conclusiones es que a pesar que el estado por mandato constitucional es el encargado a proteger a la clase trabajadora ya que es la más desprotegida social y económicamente, es el mayor violador de las leyes laborales en nuestro país y viendo eso la parte patronal privada también viola los derechos de los trabajadores y las recomendaciones que hemos llegado tanto la estudiante como mi persona que es necesario dotar a la Inspección General de Trabajo de más y mejores inspectores de trabajo, así como de presupuesto para que pueda cumplir su trabajo, que es velar porque las leyes de trabajo se apliquen y respeten en nuestro país.
6. En la bibliografía utilizada se citaron a autores estudiosos y modernos que han profundizado en el estudio del derecho laboral, se consultaron libros de autores de la talla como Cabanellas De Torres, Guillermo; De la Cueva, Mario; Echeverría Morataya, Rolando; así como todos los demás que son personas que se han especializado en cuanto al derecho de trabajo.

Por lo antes expuesto y cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el **Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**, de los anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada por la estudiante **María Dominga Méndez Romero** por lo que puede someterse a su discusión y aprobación.

Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente,


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario
Colegiado 6,220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA DOMINGA MÉNDEZ ROMERO, Titulado CAUSAS QUE ORIGINAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y QUE PROVOCAN VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. 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.

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme permitido alcanzar uno de mis sueños.
- A GUATEMALA:** Tierra bendecida por Dios, por su gente y porque fue la tierra que me vio nacer.
- A MIS PADRES:** Egidia Paulina Romero Vicente y Macario Méndez Romero, porque gracias a ellos alcancé una de mis metas y por estar siempre conmigo apoyándome en las buenas y en las malas, gracias mama, gracias papa.
- A MI HIJA:** Karen Fabiola Jiménez Méndez por ser el regalo más bello, hermoso y el mejor que Dios me pudo haber dado en toda mi vida ya que llena todo el vacío que había en mí y es toda mi felicidad. Te amo hija.
- A MIS HERMANOS:** Manuel, Ana, Miguel, Joselino y Liliana por el apoyo incondicional durante el recorrido de mi carrera y mi vida.
- A MIS AMIGOS:** (en general), gracias por estar siempre conmigo y por acompañarme en todo este proceso de mi vida.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala porque en sus aulas se forman hombres y mujeres de bien que sabremos dar lo mejor de sí a Guatemala.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, lugar donde se adquiere día a día los benditos conocimientos con los cuales defenderemos los derechos de nuestra gente.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	i

CAPÍTULO I

1. Origen y evolución del derecho laboral	1
1.1 Origen del derecho laboral.	1
1.1.1 definición.	3
1.1.2 Distintas acepciones del derecho de trabajo.	3
1.2 Evolución del derecho laboral.	4
1.2.1. Edad Media.	5
1.2.2. Edad Moderna.	7
1.2.3. Edad Contemporánea.	8
1.3. Breve reseña histórica del derecho laboral en Guatemala	12
1.3.1. Etapa colonial.	12
1.3.2. Etapa de la reforma literal.	15
1.3.3. Etapa de dictadura.	16
1.3.4. Etapa de la Revolución del 20 de Octubre 1944.	18

CAPÍTULO II

2. Análisis de la diversidad de la fuerza laboral.	29
2.1. Generalidades	29



2.2. Agrupamiento de la fuerza laboral 36

 2.2.1. Demográficas 36

 2.2.2. Sociales 44

CAPÍTULO III

3. Los derechos laborales en Guatemala.55

 3.1. Garantías laborales.55

 3.1.1. Tratados y convenios internacionales en materia laboral
 ratificados por Guatemala.58

 3.2. La Organización Internacional del Trabajo59

 3.2.1. Origen.59

 3.2.2. Organos.62

 3.2.3. Función.68

 3.2.4. Objetivos.68

 3.3. El principio de tutelaridad.69

 3.3.1. Origen del principio de tutelaridad.70

 3.3.2. El principio de tutelaridad en el derecho laboral
 guatemalteco.71

 3.3.3. La tutelaridad en los postulados del Código de Trabajo
 y otras leyes.72

 3.3.4. La función del principio de tutelaridad.72

 3.3.5. Abuso al principio de tutelaridad.74

 3.3.6. Causas del abuso al principio de tutelaridad.76



3.3.7. Consecuencias del abuso al principio de tutelaridad.	77
3.4. Garantías constitucionales de los trabajadores respecto a la diversidad laboral.	79
3.4.1. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.	79
3.4.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.	80
3.4.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencias y antigüedad.	80
3.4.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.	80
3.4.5. Discriminación en materia de empleo, ocupación género y etnia.	81
3.4.6. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.	84
3.4.7. Fijación de la jornada ordinaria efectivo Diurna, nocturna y mixta.	85
3.4.8. Derecho al descanso.	85
3.4.9. Libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negación colectiva.	86
3.4.10. Protección a los menores de edad.	87



CAPÍTULO IV

4. Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador.	91
4.1. La Inspección General de Trabajo en Guatemala.	91
4.2. Objetivos.	91
4.3. Función legal.	92
4.4. Organización administrativa.	93
4.4.1. Inspector general de trabajo.	94
4.4.2. Subinspectores generales de trabajo.	96
4.4.3. Secretaría de la inspección general.	98
4.4.4. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales.	100
4.4.5. Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral.	102
4.4.6 Sección de conciliación laboral.	104
4.5. Jerarquía administrativa.	105
4.6. Competencia legal.	106
4.7. Políticas de trabajo.	107
4.8. Servicios.	108
4.9. Principio constitucional.	109
4.10. Instrumento de control y de protección a los derechos del trabajador.	109
4.11. Debilidades de la inspección general de trabajo.	112
4.12. Incumplimiento de garantías laborales.	113



4.13. Conflictividad laboral.	117
4.14. La debilidad del sistema justicia laboral y del incumplimiento de la norma laboral.	118
4.15. Causas de incumplimiento de funciones de la Inspección.	119
4.15.1. Falta de instrumentos de control a nivel inspectores.	120
4.15.2. Falta de enfoque en los programas de trabajo de la inspección a nivel macro, para erradicar el mayor problema que aqueja a la sociedad trabajadora.	121
4.15.3. La escasa programación de la supervisión continua a las empresas a nivel micro, por reincidencia de los patronos infractores.	121
4.15.4. Falta de recursos.	122
4.16. Objetos de los sistemas de control legal.	124
4.16.1. Inspectores de trabajo.	126
4.16.2. Trabajadoras sociales.	126
4.16.3. Actividad productiva y elementos a supervisar.	127
4.17. Sanciones legales a los infractores.	129
4.18. Beneficios del cumplimiento de funciones por parte de la inspección general de trabajo.	130
4.19. Incumplimiento del compromiso del Estado para fortalecer la Inspección general de trabajo.	131
CONCLUSIONES.	133



Pág.

RECOMENDACIONES.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	137



INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala se compromete a proteger a la clase trabajadora, a través de la Inspección General de Trabajo, que tiene la función especial de velar por los derechos del trabajador, por medio de inspectores y trabajadores sociales, lo que no sucede en la realidad, ya que por falta de recursos humanos, económicos y materiales, la inspección deja de cumplir con sus funciones legales, de lo cual surge el presente estudio.

El objetivo general es determinar las causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador. La hipótesis planteada para esta tesis fue: que la violación de los derechos del trabajador le causan perjuicio, a los mismos trabajadores, por el incumplimiento de la Inspección General de Trabajo.

Analizando el problema, se determinan varias causas que dan origen al incumplimiento de funciones por parte de la Inspección, por lo que es necesario determinar éstas para erradicar la violación a los derechos laborales, debido a la poca intervención y a la falta de supervisión continua; siendo una de las causas que no permite elaborar programas y planes de trabajo, eficaces.

Al vigilar la supervisión de las empresas, los patronos infractores quedan sujetos a sanciones administrativas, por parte de la Inspección General de Trabajo; el problema persiste por la escasa intervención de los inspectores de trabajo en el sector patronal; por lo que es necesario determinar las líneas de acción para erradicar las violaciones a los derechos del trabajador.

Esta investigación fue desarrollada temáticamente de la siguiente forma: en el primer capítulo se determina qué es derecho laboral, su origen y evolución, así también se relata una breve reseña histórica del derecho de trabajo en Guatemala; en el segundo



se hace un análisis breve de la diversidad de la fuerza laboral; el tercero, se orienta específicamente a las garantías laborales que contempla la legislación; así también, a las instituciones a nivel internacional, que velan por el respeto a los derechos del trabajador; y, por último, en el cuarto capítulo se analiza la Inspección General de Trabajo, dando a conocer su objetivo, función legal y organización administrativa, para determinar las causas que dan origen al incumplimiento de sus obligaciones.

Los métodos que se emplearon en este trabajo fueron: El científico, el deductivo, el inductivo, el sintético, el analítico y, por último, el jurídico; que se aplicaron en el momento de tomar en cuenta la ley, permitiendo relacionar la norma interpretada en base al ordenamiento jurídico general y a la realidad social, dando así un significado distinto al que tendría aisladamente.

Para lograr información real de este estudio se hizo necesario tomar en cuenta diversas técnicas de investigación, tales como: fichas bibliográficas, documentales, entrevistas dirigidas a los inspectores de trabajo, a los trabajadores, exponiendo el problema que enfrenta la clase trabajadora; quedando protegida sólo en letra de la ley y no en la realidad, convirtiéndose en el mayor problema laboral guatemalteco.

La falta de inspección por parte del Ministerio de Trabajo en el país es lo que origina el incumplimiento de las obligaciones que tienen los patronos con los trabajadores y que provocan la violación de los derechos del trabajador, los cuales son quebrantados principalmente por el mismo Estado, que es el que está llamado constitucionalmente a protegerlos.



CAPÍTULO I

1. Origen y evolución del derecho laboral

A continuación se da conocer, cómo surge y evoluciona el derecho laboral, hasta convertirse en una disciplina del derecho público, ya que tiene como objetivo primordial la resolución de los problemas de una clase social débil y fuerte a la vez que son los asalariados.

1.1. Origen del derecho laboral

Al describir a los trabajadores como una estrato social débil, nos referimos porque ellos carecen de los instrumentos de trabajo necesarios para la producción, incrementando así la economía de la sociedad en la que viven, y decimos que es un estrato social fuerte a la vez, porque se encuentra representada por la mayoría de los integrantes de una sociedad (los pobres); y es debido a los constantes abusos de un estrato social económicamente fuerte (patronos), que se hizo necesario reglamentar en derecho las relaciones entre patrono y trabajador, con el objeto de asegurar una producción en aumento para asegurar una economía estable, basada en el respeto a los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos. Por lo expuesto se determina que el derecho antes citado surge en garantía de los trabajadores a consecuencia de las luchas entre los trabajadores y patronos, ya que estos últimos explotaban cada vez más



a los trabajadores, incrementando sus ganancias y olvidándose de que ellos también eran seres humanos y que muchas veces se debían a una familia.

Existen varios antecedentes sobre el surgimiento del derecho obrero, el más remoto es la abolición de la esclavitud, otro es la revolución francesa, y el más cercano es el surgimiento de la unión soviética a principios del siglo XX y la posterior guerra fría, determinó que el fundamento del derecho de trabajo girará entre la visión revolucionaria socialista y la utilitarista liberal.

El tipo de la superválía es la expresión exacta del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital, o del trabajador por el capitalista. Aquel grito, significó para los revolucionarios, el fin de la utopía liberal social y la búsqueda del poder, como único camino para liberar al trabajador y a los pobres de la explotación laboral; con base en esta apreciación y el corte liberal del gobierno, el derecho al trabajo, en nuestro país, tendrá un fin utilitario: facilitar las relaciones obrero-patronales. Principio que recoge el código de trabajo guatemalteco; es claro que nuestra ley laboral el vigente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.



1.1.1. Definición

Tomando como base la legislación laboral guatemalteca, decimos que el derecho de trabajo es: Un conjunto de normas jurídicas, tutelares de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; ya que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, haciéndose necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

1.1.2. Distintas acepciones del derecho trabajo

“El derecho del trabajo es conocido también como derecho laboral, derecho de los obreros, derecho social, derecho industrial y legislación industrial; en la actualidad se le conoce con el nombre de derecho laboral, ya que regula todo tipo de relación laboral en un país, el nombre se ha ido modificando a raíz de sus alcances legales tanto a nivel nacional como mundial, hoy en día forma parte de los derechos humanos y la importancia que se le atribuye es bastante ya que delimita legalmente las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores y las obligaciones de estos frente a su patrono”¹

¹ Quisbert, Ermo.- **Historia del derecho de trabajo**. Pág. 24



1.2. Evolución del derecho laboral

Las relaciones de trabajo en la antigüedad se basan en la esclavitud, fundamentadas en dos clases de locación:

- a) locatio conductio operarum
- b) locatio conductio operis

La primera se basaba en una forma de contrato de arrendamiento de servicios, era básicamente consensual ya que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestarle un servicio a la otra y esta se obliga a pagarle por este servicio un precio en dinero. Tiene su origen en Roma en el alquiler de un esclavo para que realice un servicio a otra persona, quien pagaba un canon al dueño del esclavo.

La segunda llamada también arrendamiento o locación de obras, es un contrato consensual mediante el cual una de las partes se obliga a efectuar una obra determinada por encargo de la otra quien esta obligada a efectuar un pago por la obra realizada. Tiene su origen en el trabajo libre artesanal de Roma, donde se le pagaba a un artesano libre que realizara una obra determinada.

Dichas formas de negociaciones del trabajo fueron evolucionando en cada época, siendo las más importantes:



1.2.1. Edad media

En esta época el concepto materialista del trabajo fue rechazado por el cristianismo pero existía aun el locatio conductio operarum, reglamentado por corporaciones de oficios, aquí el trabajo estaba jerarquizado en la siguiente forma maestro, compañero y aprendiz, las relaciones laborales se reglamentaban para proteger al maestro, hay descanso dominical por razones de religión y se fijan salario para que el compañero no pida un aumento; al final las ligas de compañeros tienen problemas con las corporaciones de oficios, particularmente con los maestros, lo que da origen a una nueva forma de producción”².

Aquí las más importantes son:

- Los gremios

Son las agrupaciones de personas que se dedican a los mismos oficios, o bien poseen el mismo estado social, constituido por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio u profesión, regida por estatutos sociales que tienden a enaltecer la labor común y la mejoría moral y material de sus integrantes, tenían como finalidad reglamentar las corporaciones de oficios a través de sus estatutos. Los estatutos eran las normas rectoras de la organización y desenvolvimiento interno de las corporaciones de oficios, regulando las condiciones de trabajo de aplicación general a sus miembros

² Quisbert, Ermo.- **Historia del derecho de trabajo**. Pág. 24



ya que tenían el fin de asegurar el monopolio del oficio que restaba libertad al oficial o compañero y al aprendiz.

- Los estatutos regulaban
 - a) La jerarquía (maestro, compañero y aprendiz)
 - b) Las relaciones del trabajo para proteger al maestro
 - c) La prohibición de trabajo nocturno para no producir productos defectuosos, a falta de luz
 - d) La exigencia del descanso dominical por razones religiosas
 - e) La prohibición del trabajo en el domicilio para no crear competencia
 - f) La fijación de los salarios y de los precios de venta del producto
 - g) Las sanciones con respecto al fraude y a la especulación

Con dichas reglas se perseguía asegurar el monopolio de las corporaciones de oficios ya que el trabajo corporativo limitaba la libertad de trabajo de sus agremiados, ya que los estatutos restaban libertad personal y profesional al respecto”³

³ Quisbert, Ermo.- **Historia del derecho de trabajo**. Pág 25



- Las manufacturas

Talleres artesanales dirigidos por los maestros, unidos a una corporación donde se fabricaban toda clase de bienes de consumo en grandes volúmenes.

1.2.2. Edad moderna

Aquí se distinguen grandes avances para el derecho laboral ya que se suprimen las corporaciones de oficios y los estatutos así como los privilegios mediante:

- Edicto de Turgot en 1776: Prohíbe la agremiación, este edicto proclama que el hombre puede dedicarse al oficio que le plazca, prohíbe las corporaciones ya que van contra la libertad del trabajo.
- Decreto de Allard 1791: Prohíben el derecho a la organización profesional y asociaciones, así también conmina a concertar los salarios en base a libre convenio con los patronos.
- Ley de Chapelier 1791: Prohíbe el reestablecimiento de corporaciones de oficios, así como las asociaciones de patronos y obreros, fundamentándose en que el maquinismo necesita hombres libres e iguales ante la ley; y con autonomía de voluntad absoluta para poder negociar su trabajo con el dueño de la empresa. Luego los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia por las

empresas, circunstancias que los obliga a agruparse en asociaciones de trabajadores para defender sus derechos.

- Ley de Waldack Rousseau de 1884: es una ley muy importante ya que abroga la ley de Chapelier y el edicto de Turgot, ya que legaliza el derecho de organizarse en asociaciones y de sindicalizarse.

1.2.3. Edad contemporánea

Etapa muy importante ya que el estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, estableciendo normas protectoras de la clase trabajadora. Gracias a dos acontecimientos sociales que son: La revolución francesa y la revolución industrial⁴

- **La revolución francesa**

Estalla el 14 de julio de 1789, y surge la ideología política del idealismo y la igualdad; basada en que si todos los hombres son libres deben de existir entre ellos igualdad natural que les permita contratar libremente sobre la prestación de su trabajo, el Estado no puede intervenir porque violaría el principio de libertad e igualdad y en el principio del liberalismo destaca en varios campos como el;

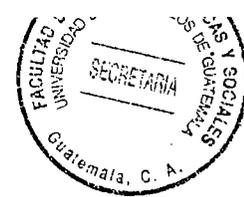
⁴ Quisbert, Ermo.- **Historia del derecho de trabajo**. Pág 27



- Económico: Surge a finales del siglo XVIII, como una doctrina económica emergente del liberalismo ante el control absoluto de la monarquía en la época moderna y por los impuestos del comercio en esos días, defendiendo al capitalismo así como la libre competencia y preferencias naturales de los consumidores, lo que los llevó a alcanzar la prosperidad y libertad.
 - Jurídico: Básicamente se tradujo en la libertad contractual y en la autonomía de la voluntad; aquí las voluntades privadas (partes), crean su propia ley al prestar su consentimiento en lo pactado y el estado intervendrá solo para resguardar el orden público y las buenas costumbres.
-
- **La revolución industrial**

Es el otro acontecimiento social que permite que el derecho de trabajo se consolide más rápido, porque los descubrimientos científicos repercuten en las aplicaciones industriales, ejemplo: + producción = +trabajo; dichas consecuencias recaen sobre los trabajadores, teniendo una jornada larga de trabajo, durante ese tiempo la jornada laboral era de 17 horas continuas de trabajo y el que se enfermaba era reemplazado rápidamente.

“La clase trabajadora empieza su lucha y es el 1º de mayo de 1886, que se fija una jornada de 8 horas diarias de trabajo, ya que se comprueba científicamente que es el



tiempo limite que el cuerpo trabaja sin agotarse; y las dieciséis horas restantes es para descansar o estar con la familia.

La jornada laboral de 8 horas diarias de trabajo se consolida legalmente con el Pacto de Versalles en 1919.

Gracias a la lucha constante se logran avances en el sector laboral como:

- La asociación internacional para trabajadores prohíbe en 1906 el uso de fósforos blancos en los lugares de trabajo porque ocasiona muchos accidentes, el trabajo de niños menores de 12 años, y el trabajo nocturno de niños y mujeres.
- La asociación internacional del progreso social (Asociación Internacional Para Trabajadores) en 1919 en Berna, adopta una carta de trabajo en la que se consignaban algunos derecho fundamentales de los trabajadores como: El trabajo no es mercancía, garantías para asociarse, garantizar el salario igual para ambos sexos, jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, el descanso semanal de 24 horas, prohibir el trabajo de los niños, trato legal e igualatoria para los trabajadores y la inspección periódica en el lugar de trabajo; y pide su incorporación al tratado de Versailles.
- Luego de la II Guerra Mundial la sociedad internacional vuelve a estructurarse y surge la Organización de las Naciones Unidas, ONU; la cual en la carta de san francisco de 1945 establece garantías como: cooperación económica y social



entre naciones, mejorar la vida y el empleo, respeto a la libertad a la vida y a los derecho sin distinción alguna, favorecer el desarrollo económico y social en territorios no autónomos.

En 1946 la organización internacional del Trabajador se transforma en un organismo especializado de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) y con ello se fundamentan principios y garantías como: Empleo pleno y elevar el nivel de vida, el acceso a la educación, empleo según su conocimiento, seguridad social, proteger la maternidad y la niñez, procurar alimento vivienda y recreo para el trabajador, educación para todos”⁵.

En resumen un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo derecho del trabajo, a mediados del siglo XIX. Nace el derecho de trabajo en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas.

El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1856 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación

⁵ Quisbert, Ermo.- **Historia del derecho de trabajo**. Pág 28



de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848.

En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del instituto de reformas sociales en 1903.

En Estados Unidos, se crearon oficinas de estadísticas del trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. Libertad de trabajo.

1.3. Breve reseña histórica del derecho laboral en Guatemala

A continuación se describe cómo surgió y evolucionó el derecho laboral en Guatemala.

1.3.1. Etapa colonial

Desaparecida la esclavitud en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno. Basado en leyes españolas, ya que en tiempos de la colonia la corona española era la que dictaminaba a los conquistadores la forma de gobernar sus colonias. Ya que en la historia se encuentran normas relativas al trabajo desde los días de la colonia. No se puede hablar propiamente de un derecho laboral antiguo, no existían orígenes. En sus antecedentes las leyes de india se denominaban así la



recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones. Entre este conjunto de reglas que integran la recopilación referente a los indígenas destaca su reducción y libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia. El título XII dispone libertas del indio, su jornada de trabajo su remuneración, etc. los indios eran eximidos de responsabilidad en casos de negligencias o descuido.

Dentro de lo que es el ámbito laboral durante la colonia destacan algunas leyes como:

- Leyes de Burgos 1512, elimina la esclavitud de los indígenas, los declara sujeto de derecho, pero los obliga a una labor servil para los españoles. Esta ley da origen a dos instituciones las cuales son denominadas repartimiento y la encomienda, pero se mantenía la explotación del indígena guatemalteco.
- Las leyes nuevas de 1542, eliminan el repartimiento y la encomienda, asimismo el mal trato a los indígenas, pero se mantiene un trabajo agrícola por temporadas, para cultivar las tierras de los señores feudales, se considera libre al indígena pero con obligación de trabajar las tierras de los señores feudales y también se le impone un tributo que deben de pagar al encomendador y este se obliga a pasar un porcentaje del tributo a la corona española.
- En el caso de los españoles existían dos grupos los de escasos recursos económicos (pobres) que eran quienes realizaban oficios dentro de la ciudad regulados bajo un sistema gremial, como el utilizado en Europa durante la edad



media; el segundo grupo era el de los españoles que pertenecían a buenas familias y ocupaban cargos medios o principales del gobierno español en Guatemala.

- A partir del siglo XVIII, surgen nuevas leyes laborales en Guatemala que protegen al trabajador tales como: obligar al indígena a trabajar en lugares que se ubicaran a mas de diez leguas de distancia de su vivienda; la reducción de la jornada de trabajo, pagar al indígena los días que ocupara para llegar y regresar de su trabajo y proporcionar un buen trato, por su puesto que estas leyes en su mayoría no fueron respetadas por los hacendados.
- Gobierno de los treinta años surge al consolidarse Rafael Carrera como presidente vitalicio de Guatemala, en lo que respecta al campo jurídico destaca que recopila las leyes españolas vigentes con el propósitos de clasificar las actividad que es encargada al jurista Alejandro Maure quien muere antes de terminarlas dejando a cargo a Andrés Fuentes Franco y en 1851 entra en vigor la nueva Constitución Política de la República de Guatemala con tan solo 17 artículos, en lo que respecta en la materia laboral durante esta etapa se logra:

1º abolir la esclavitud en todo el país,

2º se le permite al indígena trabajar sus propias tierras,

3º subsisten los gremios y corporaciones de trabajo en la industria,

4º no se apoya el trabajo forzoso a pesar de que estaba regulado.



1.3.2. Etapa de la reforma liberal

Durante la reforma liberal Justo Rufino Barrios constituido como presidente convoca a una asamblea constituyente y es aprobada la nueva Constitución Política de la República de Guatemala con 104 artículos además se aprueba el código civil, el código penal y el código de procesamiento penal, en lo que respecta al trabajo este se tenía como un contrato eminentemente civil, en lo que respecta a la vida laboral cambian muchos aspectos ya que por los cultivos de café y que la mano de obra escasea el gobierno decide implementar el trabajo forzoso, dentro de las disposiciones legales emitidas durante este gobierno encontramos el “Mandamiento de Trabajadores Agrícolas” emitido el 3 de noviembre de 1876, en el cual se autoriza a los jefes políticos de hacer valer los contratos realizados entre patrono y jornaleros, además que se encarguen de proveer a las fincas cercanas la manos de obra de las comunidades indígenas aledañas, a cambio se les iba a remunerar dicho jornal, con posterioridad y por las quejas del manejo de los jornaleros quedo a discreción de los jefes políticos aplicarlo, luego se emitió el Decreto 177 de fecha 3 de abril de 1877 conocido como “Ley de Jornaleros” y contaba con 51 artículos en los cuales se centraba en describir quienes eran los patronos, los agentes de contratación y los jornaleros, de igual forma regulaba los derechos y obligaciones de cada una de las partes y como debería manejarse esa fuerza laboral, todo ello se basa en establecer los derechos para las partes en todas las regiones de producción, además surge a raíz del trabajo forzado un tipo de esclavitud política que es el peonaje por deuda, el cual consistía en que el patrono pagaba anticipadamente el trabajo al jornalero y este se comprometía a pagar

con sus servicios lo anticipado, con lo cual el patrono aseguraba por años la mano de obra del jornalero en su finca, esta situación perduro por años y terminó hasta que el general Jorge Ubico lo prohibió. Para los empleados públicos se regulo las vacaciones, feriados y pensiones para los jubilados. Con toda esta legislación el trabajo pasa a ser una obligación y deja de ser un derecho, por lo que la mayoría de la población se centraba en ser jornaleros. Dicha legislación persiste varios años hasta el año de 1945”.⁶

1.3.3. Etapa de dictadura

Empieza con el presidente Carlos Herrera, en 1921 en las modificaciones que hace la Constitución Política de la República de Guatemala, de 1879, se menciona por primera vez que el trabajo es un derecho y no una obligación, Artículo 20 regulaba: El trabajo es libre y debe ser remunerado justamente, son nulas las estipulaciones en las cuales se pierda la libertad o se sacrifique la dignidad humana, el estado fomentaba las instituciones de prevención y la solidaridad social, la Constitución federal de 1921 dio un titulo nuevo al trabajo, al establecer que la jornada era de 8 horas diarias y que cada seis días de trabajo consecutivo el trabajador gozaba de un día de descanso, así mismo se estableció que el trabajo de las mujeres y de los menores de 14 años de edad se debería de regular en forma distinta y protegérseles de forma especial, obligaba al patrono de la finca de ser el responsable por cualquier accidente ocurrido a sus trabajadores por motivo de realizar su trabajo, a excepción si era por fuerza mayor o

⁶ Fernández Molina, Luis; **Derecho laboral guatemalteco** Pág. 125



caso fortuito, regulaba también un tipo de huelga de carácter pacífico siempre que no alteraran los contratos de trabajo ni el orden y servicios público; lastimosamente dichas estipulaciones no duraron mucho tiempo en vigencia ya que al tomar posesión del cargo de presidente José María Orellana se disolvió el Pacto de Unificación de Centroamérica y dicha constitución quedó sin vigor.

En 1926 se emite el Decreto 1434 en asamblea legislativa conocido también como ley del trabajo, con esta ley se sistematiza el trabajo ya que se regirá por lo establecido en la misma y en su defecto por la ley civil, dentro de los preceptos regulados encontramos: protección al salario del trabajador, jornada diaria de 8 horas y de 48 semanales, descanso semanal, protección especial para los menores de edad que eran trabajadores y para la mujer incluyendo las embarazadas. Durante el gobierno de Lázaro Chacón, nuevamente se vuelve a modificar la Constitución 1879 implementando las modificaciones que había hecho Carlos Herrera y agregando otras entre ellas se toma en cuenta a los profesionales que requieren título para ejercer los que no podrán ejercer sin poseerlo y haber llenado las formalidades que la ley exige para ello. El presidente Manuel Estrada Cabrera, mantuvo una dictadura gubernamental de 22 años, y durante su gobierno emitió el Decreto 657 con el cual prohibió la venta de mozos ya que en esta fecha todavía se efectuaba esa actividad comercial. Luego le sucede en el puesto el general Jorge Ubico, quien fue electo presidente, desde 1931 hasta 1944, se prohibió el peonaje por deuda, dando un plazo de 2 años a los jornaleros o peones para cancelar las deudas a su patrono y si al transcurrir los 2 años la deuda persistía sería condonada; con el fin de mantener la mano de obra para las fincas de café se



emitió la ley contra la vagancia y definía quienes eran vagos, incluso el campesino que no se dedicara habitualmente al labor agrícola, se les dio una tarjeta en la que se hacía constar que el campesino debería de trabajar por lo menos 150 días al año y 100 días los que tenían parcela propia, el que cumplía cometía delito de vagancia y era encarcelado y obligado a trabajar en obras públicas mientras cumplía su condena. Además se emite la ley de vialidad, observando el principio de libertad de trabajo, el hombre comprendido en los 18 y 50 años debería pagar un impuesto al estado de Q2.00 al año para la construcción de carreteras y en caso de que no pudiera cancelar ese impuesto debería pagarlo con mano de obra gratuita en la construcción de carreteras. Respecto a los funcionarios públicos se emite la Ley de Probidad, la cual consistía en que todo funcionario público al devengar un salario de Q200.00 mensuales al asumir su cargo debería de hacer una declaración jurada de todos sus bienes, para luego cotejarlos al dejar el cargo. Durante este gobierno hubo muchas leyes labores pero en forma desordenada, por lo que se hace necesario la organización de las mismas.

1.3.4. Etapa de la Revolución del 20 de Octubre 1944

Ante el derrocamiento del general Jorge Ubico, y al constituirse la nueva asamblea general entra en vigor la nueva Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, la cual consta de 212 artículos y se divide en dos partes, la primera establece las garantías los derechos individuales y sociales de los guatemaltecos y la segunda que



es la orgánica que regula el funcionamiento del estado. Por primera vez se regulan los derechos sociales dentro de los cuales se habla de cultura, educación, trabajo y familia.

En 1946 se logra el funcionamiento del instituto guatemalteco de seguridad social, aunque en estos momentos únicamente se cubría accidentes en los lugares de trabajo y en ciertas zonas.”⁷

Al momento de emitirse el código de trabajo en el país no existía el derecho laboral, por lo que tuvo que estudiarse este tema en libros provenientes del extranjero, siendo uno de sus redactores el licenciado Oscar Barrios Castillo quien indicó que este código de trabajo es el real exponente de la ideología que sustentó la revolución del 20 de octubre de 1944 ya que es la reivindicación de los derechos de los trabajadores, el código es de inspiración humanista tímidamente socialista, aunque fue redactado basándose en códigos de otros países, contiene muchos aspectos que ya desde mucho tiempo preocupaban al sector laboral.

“La Constitución Política de la República de Guatemala vigente en 1945 regulaba la materia laboral en sus Artículos 55 al 69 y estipulan:

- Artículo 55: El trabajo es un derecho y una obligación social la vagancia es punible.

⁷ Ob. Cit. Pág. 12



- Artículo 56: El capital y el trabajo como factores de la producción deben de ser protegidos por el estado.
- Artículo 57: El Estado ocupara todos los recursos que estén a su alcance para proporcionarles ocupación a todos los que carezcan de ella y asegurarles las condiciones económicas necesarias para una existencia digna.
- Artículo 58: Las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo atenderán las circunstancias económicas y sociales del país y las costumbres particulares de cada región y las características y posibilidades de las diversas clases de actividades. Respecto a los trabajadores agrícolas el estado tomara en cuenta las condiciones y necesidades de aquellos, las zonas en que laboran y las demás circunstancias peculiares de esta clase de trabajo...
- Artículo 59: Las deudas por contrato de trabajo no podrán exceder por actividad al número de días que estipule la ley, cualquier excedente de esa suma que reciba el trabajador no le podrán ser exigidas.
- Artículo 60: En los accidentes o enfermedades profesionales que sufran los trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas o a consecuencia de su profesión los empresarios serán responsables, salvo los casos de intención manifiesta de la victima, fuerza mayor extraña al trabajo, accidentes producidos por el trabajador a cuenta del patrono que lo realizan en

su domicilio particular y accidentes producidos por estado de embriaguez de la víctima. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate al trabajador por un intermediario. La indemnización correspondiente se graduarán en la ley según haya traído como consecuencia la muerte o alguna incapacidad.

- Artículo 61: Las asociaciones sindicales deberán antes de empezar sus actividades la autorización de la autoridad correspondiente, la inscripción determina la personalidad jurídica de los sindicatos.
- Artículo 62: Con el fin de hacer efectivos los preceptos legales en materia social el estado vigilará e inspeccionará las empresas.
- Artículo 63: Se establece el Seguro Social obligatorio, la ley regulará los alcances extensión y forma en que deberán ser puestas en vigor. Comprenderá por lo menos, invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo, a lo de la prima del seguro contribuirán el patrono, los obreros y el estado.
- Artículo 64: Los conflictos relativos al trabajo, están sometidos a jurisdicción privativa, los tribunales de trabajo dependen del Organismo Judicial, la ley determinará su número y organización.



- Artículo 65: El Estado promoverá la preparación técnica de los trabajadores y la elevación de su nivel económico y social.
- Artículo 66: La formación de empresas cooperativas tiene el apoyo del estado en especial las cooperativas de consumo en los centros de trabajo, se reconoce el mutualismo como practica y conveniencia social, el Estado fomentará el crédito agrícola y rural, dará eficaz apoyo a actividades agropecuarias y protegerá la industrialización, de los productos agrícolas, se esforzará asimismo para conservar los trabajadores en su campo.
- Artículo 67: Se fomentará la vivienda barata, y colonias para trabajadores, la administración pública dictara las medidas para que las viviendas de los trabajadores en fincas rústicas formen aldeas dentro de la comunidad, con el objeto de que aquellos disfruten de beneficios culturales y sanitarios de los centros urbanizados.
- Artículos 68: Se establece la colegiación profesional obligatoria, para el ejercicio de las profesiones universitarias, bajo la dirección de la universidad, una ley dispondrá lo relativo a esta materia.



- Artículo 69: Son irrenunciables los derechos y beneficios que esta sección establece y su enumeración no excluye otros, derivados de los altos principios de justicia social que la ley establece.”⁸

En estudio nos enfocamos en el Artículo 62 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 al establecer que es el estado el principal obligado de vigilar e inspeccionar a las empresas, con el objeto de evitar violaciones a los derecho de los trabajadores por lo que se habré la puerta a la creación del código de trabajo vigente la Inspección General de trabajo en Guatemala.

1.4. Principios del derecho laboral en Guatemala

Estos principios son la base de cuatro elementos de la sociedad obrera por lo que otorgan seguridad y garantías en el ámbito laboral desde cuatro puntos de vista a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tales principios son de carácter universal y si no estuvieren regulados en la ley laboral, dichos principios siempre deben de ser reconocidos como si los regulara. Ya que como hemos visto ha sido resultados de las luchas de los obreros años atrás; la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país. Los principios que regula la ley laboral son:

⁸ Pereira Orozco, Alberto; **Derecho constitucional**, Capítulo III



a) Libertad de asociación; libertad sindical; derecho de negociación colectiva

En relación con esta primera área de principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro. Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: Puntualmente puede citarse el Artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: “Se reconoce el derecho de libre asociación”. No debemos olvidar que: “El código de trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo”

b) Abolición efectiva del trabajo infantil

Dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil se ha discutido en otros estudios su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:



- **El respeto a una educación mínima**

El Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho a la educación... Es obligación del Estado proporcionar y facilitar la educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara la utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos; lo contemplado en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica (gratuita además).

Aunado a lo anterior, la disposición constitucional contenida en el Artículo 77 de la Carta Magna manda: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar”. Es evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial, la sumisión del trabajo a la educación.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la ley de protección integral de la niñez y la adolescencia se prohíbe el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d), ello también lo respeta el código de trabajo al determinar la jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales.



Si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales (Artículo 116 y 149 Código de Trabajo).

Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria. (Artículo 148, literal “c” Código de Trabajo).

c) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Respecto de esta área puede citarse algunos artículos del código de trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Es bueno aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República de Guatemala y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA. Y el Artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos, políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el estado cree para los trabajadores en general”.

Asimismo, el Artículo 151 literal a); del mismo código prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona.

Salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

En adición, el Artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

d) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Cuando en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo se dice que en Guatemala el derecho de trabajo es “un derecho hondamente democrático” hace referencia a que, con el trabajo, se pretende obtener la “dignificación económica y moral de los trabajadores”, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo. Se consigna también en el considerando comentado que “...el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.⁹

⁹ Valenzuela Herrera, Augusto.- **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica**



Siendo que en Guatemala el código de trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio en Guatemala.



CAPÍTULO II

2. Análisis de la diversidad de la fuerza laboral

En el presente estudio se determina la variedad de la que se integra la fuerza laboral en nuestro país ya que debido a ella se deben de tomar en cuenta normas laborales para no vulnerar ninguno de los derechos del trabajador, en el lugar de trabajo, ya que tiene un enfoque eminentemente antidiscriminatorio.

2.1. Generalidades

Lo que exponemos a continuación son conceptos básicos que ayudan a comprender muchas normas laborales, ya que el derecho laboral es producto de una lucha de clases, obrero y patrono, es necesario entender cada uno vislumbrando así su importancia dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

a) Diversidad

La diversidad no sólo trata de la variedad de una muestra determinada, sino que abarca muchos más términos como lo son biológicos, culturales, funcionales, de género, sociales, culturales y ecológicos.

En tal sentido, los aspectos que más sobresalen de la diversidad que se observa en la población son los culturales, de género y sociales, los cuales son los determinantes, y permiten que exista esa mezcla de diferentes sectores dentro de la sociedad. Se define a la diversidad laboral como cualquier diferencia que se percibe entre las personas como la edad, especialidad funcional, profesión, orientación sexual, origen geográfico, estilo de vida, ocupación en la organización o puesto. Por lo que no sólo trata de diferencias culturales sino que abarca puntos más complejos y especiales como educativos, la discapacidad y responsabilidad familiar.

Existen proyecciones acerca del impacto de las diferencias raciales entre los grupos en relación con el trabajo. También se han distinguido los efectos de la diversidad dependiendo de si las diferencias son culturales, físicas, inherentes e inmutables o relacionadas con el rol. Esta conducta se observa dentro de la diversidad laboral, las personas desean mantener sus valores, costumbres y tradiciones sin ocultar sus preferencias personales. También es posible que muchas personas de una raza, grupo étnico, edad o sexo estén determinadas por su cultura para realizar ciertas formas de trabajo con cierto nivel de autoridad, (esto sería discriminar).¹⁰

Los buenos patronos deben de romper con esta clase de situaciones dando oportunidad a las personas con base a la capacidad de cada persona. Por consiguiente, se ha tenido que ir buscando diferentes formas de administrar con eficacia toda esa diversidad sin llegar a tener roces con estos ó complicaciones legales.

¹⁰ Fabregat, Esteva; **El factor humano en las relaciones laborales**; Pág. 120



Es importante señalar que dentro del ámbito jurídico laboral, legalmente se debe tener cuidado ya que trata de una visión muy limitada, porque deja fuera diferencias como las capacidades físicas, cualidades, orientación sexual, e incluso actitudes, perspectivas e historiales personales; que deberían ser consideradas si se desea tener una visión global de la diversidad laboral, teniendo en consideración los regímenes especiales del trabajo que regula nuestro código de trabajo, de lo contrario el patrono o su representante caería en responsabilidad. La diversidad está creciendo dentro de las empresas a una velocidad acelerada y el derecho laboral avanza junto con ello, resguardándolos legalmente.

b) Fuerza laboral

Es una realidad ya que en las empresas la fuerza laboral constituye un elemento del ambiente externo ya que este proviene del exterior de la organización y población.

La fuerza laboral es una reserva de personas que están fuera de la empresa y de la cual la organización obtiene a sus trabajadores.

En todo el sector productivo, la capacidad de sus empleados determina en gran porcentaje la eficiencia con la que cumple la misión de su trabajo. La fuerza laboral cambia constantemente y todos estos movimientos causan inevitables cambios en la organización. Por ende, éstos afectan la manera en la que la administración debe llevarla por buen camino.



c) Diversidad de la fuerza laboral

En la fuerza laboral existe diversidad dentro de sus miembros ya sean demográficas como sociales o económicas. Toda esta variedad hace que la fuerza laboral sufra cambios constantemente y la administración debe adaptarse a estos cambios para que la empresa cumpla con sus objetivos, y así evitar vulneración de normas laborales que provocarían en el patrono ser sujeto de una sanción administrativa por la Inspección General de Trabajo ya que es la encargada de velar por ello.

La diversidad de la fuerza de trabajo está haciendo que en la actualidad se incorporen personas con habilidades, experiencias y puntos de vista que, en el pasado, eran frecuentemente excluidas o denigradas en las organizaciones alrededor del mundo. Es por eso que actualmente la legislación laboral ha evolucionado a pasos agigantados y está cambiando la forma de tratar a los trabajadores, reconociendo sus diferencias y respondiendo a ellas asegurando así la retención del empleado y la mayor productividad posible sin llegar a actitudes discriminatorias.

El concepto de diversidad laboral incluye los principios de oportunidad de empleo igual ("equal employment opportunity" o EEO, en inglés). Las políticas de esta ideología se centran en las desventajas que sufren continuamente grupos de personas en su lugar de trabajo.



Estas políticas se conservan como un fundamento de la real importancia de un lugar de trabajo con una política de diversidad en su fuerza laboral. El objetivo de estas políticas es eliminar las barreras que existen para todos los empleados y que en potencia tengan la misma oportunidad de trabajo para determinado puesto en la sociedad.

Actualmente en nuestro país se debe de educar al patrono y a sus representantes para que tome en cuenta estos aspectos básicos en toda empresa, lo cual vendría a mejorar la situación laboral en nuestra sociedad, y para lograrlo es necesario invertir recursos económicos y de personal, y de acuerdo a nuestro código de trabajo el ente obligado legalmente es la Inspección General de Trabajo.

d) Administración de la diversidad

En Guatemala es necesario indicarle al patrono el beneficio que obtendrá si efectivamente sabe administrar la diversidad laboral en su empresa, evitando de esa forma un sin número de complicaciones legales. La función principal de la administración de la diversidad es que existan factores que proporcionen e incentiven el desarrollo continuado de la diversidad en la fuerza laboral, ya que mediante esta hipótesis lograra la máxima productividad, en su empresa porque un buen régimen de la diversidad laboral implica la creación de una cultura de apoyo entre los trabajadores para que haya buenas relaciones laborales entre los empleados y así sean eficaces en su desempeño laboral dentro de la empresa.



Advertimos entonces que es necesaria la inspección en las empresas, ya que de lo contrario la ley se convierte en letra muerta, de nada sirve que este regulado en la ley si no se supervisa o inspecciona su aplicación.

e) Pluriculturalidad

En el país la población esta integrada por muchas culturas, debido a la diversidad étnica que lo habita; por lo cual es necesario entenderla; el sistema jurídico actualmente contempla dicha situación por lo que establece normas jurídicas que resguardan estos tipos de identidad, con el objeto de respetar a cada individuo su identidad, evitando de esta forma, la discriminación, determinando así que ninguna persona debe ser discriminada por sus creencias, costumbres y clase social pues su condición de ser humano no debe ser denigrada. Puntualicemos entonces que la pluriculturalidad es un enfoque interpretativo de la cultura, que se presenta y define por la misma interculturalidad, por la combinación, en un territorio dado de una unidad social y de una pluralidad cultural, que se manifiestan mediante intercambios y comunicaciones entre actores que utilizan diferentes categorías de expresión e identificación, de análisis e interpretación.



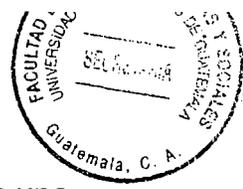
f) Multiculturalidad

La multiculturalidad es política, economía, enseñanza, medios de comunicación, y todo aquello que determina la vida de las personas y de los grupos de los que forman parte en una sociedad como la guatemalteca.

El fenómeno por el cual se produce la coexistencia en un mismo espacio geográfico de diferentes sistemas culturales o morales, incluidos, en algunos casos, diferentes ordenamientos jurídicos según la clase o grupo social de pertenencia.

g) Interculturalidad

El concepto de interculturalidad nos remite a la idea de diversidad cultural, al conocimiento de que se vive en sociedades cada vez más complejas donde es necesario posibilitar el encuentro entre culturas; la interculturalidad no puede construirse desconectado del contexto social e ideológico de la propia diversidad cultural. La interculturalidad requiere un análisis riguroso que favorezca la comprensión de los conflictos que necesariamente surgen en este contexto (riesgo de asimilación, de pérdida de identidad cultural, de marginación social...) y que aporten elementos para definir políticas y críticas capaces de enfrentar lo que constituyen los auténticos obstáculos en este camino: La injusticia y la desigualdad. La diferencia con la



interculturalidad es que ésta última puede ser un objetivo deseable para superar una situación de multiculturalidad”¹¹

2.2. Agrupamiento de la fuerza laboral

2.2.1. Demográficas

“Las características demográficas dentro de la fuerza laboral de una empresa son las que se marcan dentro del estudio de la población como sexo, edad, raza, densidad, etc. Todos estos componentes son necesarios para el desarrollo humano de la población en general.

- **Género**

En la actualidad, las mujeres sufren fuerte discriminación por ser una subcultura diferente que en comparación de otras. Es la más grande en comparación de otras que están definidas por raza, religión, edad u otras que tiene gran número de integrantes. Gran parte de este problema se debe al estereotipo que tienen todos respecto a la mujer ya que la mayoría de personas tienen el pensamiento erróneo que las mujeres están bajo el control del hombre y deben encargarse del hogar y los hijos.

¹¹ Suárez Nieto, Joaquín; **El trabajo y sus modalidades**



Las oportunidades de la mujer para ingresar en los puestos gerenciales han ido mejorando porque la mujer ha hecho avances importantes dentro del mercado laboral ya que en el mundo multicultural actual, legalmente los derechos de la mujer han sido reconocidos en nuestro país, y en la Constitución Política de la República de Guatemala vigente señala la igualdad de genero el Artículo 4o. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su literal k) establece la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que procedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

De la misma forma el código de trabajo vigente regula el trabajo de las mujeres a partir de los Artículos 147,148,151,152,153,154,155; ellos es debido a la naturaleza especial de las mujeres por lo que se regula en nuestro código de trabajo dentro de los regímenes especiales de trabajo.

- **Edad**

La edad es un aspecto muy debatido en la fuerza laboral ya que esta dividido en dos grupos, los jóvenes y los de mayor edad y cada uno tiene sus puntos de vista diferentes. En cuanto a la gente joven, ésta tiene una gran ventaja que las nuevas políticas de reclutamiento y selección de personal establecen que se contrate personal joven con altos grados de conocimiento. Pero por otra parte los empleados de mayor edad poseen más satisfacción en su empleo, muestran menos inasistencias al trabajo y la mayoría de esta tiene muy buena salud y esta lo suficientemente capacitada para laborar en una empresa después de los sesenta y cinco (65) años de edad.”¹²

La legislación establece especial cuidado para contratar el trabajo de un menor de edad ya que fija la edad mínima para trabajar que es de 14 años según el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala determina las bases de contratar a los menores de 14 años sus servicios, la literal l) establece que los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

¹² Suárez, Nieto; Ob. Cit. Pág. 28

Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. En el Artículo 147, 148, 149, 150 del Código de Trabajo se determina las circunstancias bajo las cuales debe de trabajar un menor de edad, asentando con ello aspectos básicos que se deben de tomar en cuenta al contratar menores de edad en una empresa. Para no quebrantar sus derechos, estas normas jurídicas se emitieron atendiendo la diversidad de la fuerza laboral, que existe en nuestra sociedad trabajadora.

- **Raciales**

“Entre los aspectos raciales se toma en cuenta el origen de la etnia, nacionalidad o incluso descendencia del empleado. Los grupos raciales aparte de sus diferencias físicas poseen diferentes costumbres, prácticas y conocimientos que aportan mucho a la empresa. Por ejemplo las personas de color, en ellas incluyendo a los hispanos, afroamericanos y asiáticos, son marcados normalmente por estereotipos que la población en general ha adoptado. Se observa que estos grupos se enfrentan a malos entendidos y expectativas que se basan en diferencias étnicas o culturales, en los lugares de trabajo y esto sucede cuando el patrono o su representante se basa únicamente en las normas culturales del grupo mayoritario”. Régimen laboral considera la diversidad de la fuerza laboral y determina que los guatemaltecos tienen derecho preferente en el trabajo nacional que los extranjeros, esta norma jurídica laboral es con el objeto de garantizarle a los nacionales su derecho de trabajar, la Constitución Política de la República de Guatemala específica en el Artículo 102 literal n) la preferencia a los

trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En variedad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; y el Código de Trabajo en el Artículo 61 prohíbe a los patronos en su literal b) preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso; con el objeto de que los patronos o sus representantes cometan actos discriminatorios con los aspirantes, prefiriendo a los extranjeros, para los beneficios de su empresa antes que a su compatriotas.

- **Culturales**

“La cultura de cada miembro de la fuerza laboral es muy importante, en el sentido que dependiendo de sus creencias, valores y costumbres asimilarán los retos y qué actitudes tomarán dentro del desempeño de su puesto de trabajo”¹³.

Las personas al presentarse a su lugar de trabajo desean mantener sus valores, costumbres, tradiciones y preferencias de estilo de vida sin pretender ocultar sus preferencias personales.

¹³ Suárez, Nieto; Ob. Cit. Pág. 28



Analizando la ley laboral guatemalteca, existen normas legales que garantizan estos derechos a los trabajadores, ya que integran un grupo heterogéneo de cultura en un mismo lugar de trabajo, la diversidad laboral desde este tipo de vista se regula tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el código de trabajo estableciendo garantías para que el trabajador no sea obligado a adoptar otras culturas influenciado por el patrono, por el temor de arriesgar el puesto que desempeña en la empresa.

- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.

Existen campos en la diversidad laboral que todo patrono o sus representantes deben de tener en cuenta al momento de relacionarse con sus trabajadores estos son:

- **Religión**

“La religión para la mayoría de empleados se trata de un tema de gran relevancia ya que es la base espiritual de los trabajadores y en la que estos basan sus creencias y su fé.

En la actualidad la mayoría de las empresas apoyan en su organización, la libertad de religión pero aún así existen empresas que siguen con la misma discriminación a personas de otra religión y por eso no los reclutan, debido a que la religión en las organizaciones es un tema delicado en donde alguna acción realizada por cualquier miembro del personal puede ser tomada como mala para un grupo y correcta para otro, y así empezar roces dentro y choques ideológicos dentro de la empresa.

Por lo que nuestra legislación laboral regula que en aspectos de fe en las empresas no se debe de perjudicar a los trabajadores ya que es un derecho libre y establece en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 36. Libertad de religión.

El ejercicio de todas las religiones es libre. Toda persona tiene derecho a practicar su religión o creencia, tanto en público como en privado, por medio de la enseñanza, el

culto y la observancia sin más límites que el orden público y el respeto debido a la dignidad de la jerarquía y a los fieles de otros credos.

El Artículo 62 en el Código de Trabajo se prohíbe expresamente a los patronos tratar de influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

- **Funcionales**

Los aspectos funcionales se refieren a la forma en que fueron recibidos, inducidos y entrenados los trabajadores en la comparación con otros trabajadores que al ingresar a la organización fueron sometidos a otros procesos de inducción.

Esto provoca que se formen grupos con diferentes perspectivas y enfoques hacia la empresa para tomar en el futuro; otro factor que influye grandemente es la antigüedad de los trabajadores en la organización, ya que los trabajadores con más tiempo, saben perfectamente la mecánica de la empresa y estos al saber que el nuevo personal no lo saben, se sienten con derecho hacia ellos; esto perjudica el desempeño de su labor ya que intimidan a los trabajadores o les exigen cosas fuera de su labor. Estos aspectos que surgen a consecuencia de la diversidad de la fuerza laboral en nuestra sociedad, la ley a través de sus normas garantiza a los trabajadores un trato ecuánime para todos el Código de Trabajo en su Artículo 61 inciso c) guardara los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, asimos el Artículo 89. (Reformado por Artículo 3 Decreto 64-92). Para fijar el importe del salario en cada



clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

2.2.1. Sociales

Se refiere a cualquier diferencia personal respecto al estilo de vida, orientación sexual y escala de valores o preferencias o favoritismos respecto a la vida laboral y personal. En la actualidad, nuestra sociedad está avanzando en buenos niveles de tolerancia y respeto hacia quienes piensan o se comporta de manera diferente a la mayoría dominante en la sociedad; y las diferencias en la diversidad laboral se integra también por:

- **Homosexuales**

En los últimos años, los grupos que protegen a los homosexuales han empezado a reivindicar sus derechos, asegurando que la preferencia sexual no debería ser un criterio para tomar decisiones sobre el personal.



Muchas empresas tienen políticas explícitas o implícitas en contra de la contratación o la conservación en el cargo de homosexuales, incluso cuando no hablen de ello, esto se debe a que en la mayoría de trabajos la homosexualidad sigue siendo un tema tabú.

Actualmente los homosexuales no tienen protección legal y se enfrentan a tres grandes problemas en las empresas o instituciones públicas de trabajo. El SINDROME DE INMUNO DEFICIENCIA ADQUIRIDA (SIDA) ha añadido el miedo al prejuicio. Es por esto que los homosexuales no se desenvuelven bien por temor a ser despedidos o marginados, pero todo esto no tiene por que afectar al rendimiento laboral. La legislación no regula actualmente este tipo de rechazos ni los sanciona, a pesar de que se han ratificado tratados con la Organización Internacional del Trabajo, el convenio número 1171.”¹⁴

En la práctica muchos trabajadores se ven afectados por ello, se debe manejar con mucha cautela el expediente médico de un trabajador que padece dicha enfermedad.

Existen convenios que rigen dicha situación con medidas en el lugar de trabajo: hoja de información 6 el marco jurídico y de política general; invocando su derecho «Si nos quitáis el trabajo, nos mataréis más rápidamente que el virus...» Naveen Kumar, India, que vive con el VIH y está trabajando para disminuir la discriminación laboral.

¹⁴ Morales, Sergio; **Derecho al trabajo y los derechos humanos**



El marco jurídico y de política general de un país determinado puede servir para propiciar y alentar en gran medida la toma de medidas en el lugar de trabajo. Este marco viene determinado por varios instrumentos, empezando por las legislaciones nacionales. Puede tratarse de legislaciones «duras» o vinculantes, o «legislaciones «suaves», como por ejemplo códigos y políticas generales.

Asimismo, pueden aplicarse instrumentos regionales como el código de conducta sobre el VIH/SIDA y el empleo de la comunidad de desarrollo de África austral (SADC), y acuerdos sectoriales específicos.

El marco nacional también se inspira en instrumentos mundiales como los instrumentos internacionales de derechos humanos y los Convenios de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Aunque no existen convenios ni recomendaciones que traten específicamente del VIH/SIDA, varios convenios tratan de aspectos pertinentes.

- Convenios de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Existen actualmente muchos convenios internacionales y cubren tanto la protección contra la discriminación como la prevención de la infección, y se pueden usar y han sido utilizados en tribunales nacionales.



Entre los convenios que revisten particular importancia en el contexto del VIH/SIDA en el trabajo cabe citar:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
- Convenio sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (núm. 102); y
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, (núm. 81) y convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Teniendo en cuenta estos convenios y otros códigos e instrumentos, se redactó el repertorio de recomendaciones prácticas de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, tras consultas tripartitas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todas las regiones del



mundo. Se ultimó en una reunión tripartita de expertos, siendo adoptado por el consejo de administración de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) en junio de 2001. Es un instrumento voluntario pero ofrece una base legislativa y política a todos los niveles.

El VIH/SIDA y las medidas jurídicas y de política general en el mundo de trabajo, todos los países, sea cual sea la incidencia del VIH, pueden beneficiarse de un marco jurídico que especifique las cuestiones laborales, proteja de la discriminación en el trabajo, evite los riesgos profesionales de transmisión del VIH y garantice la participación de los interlocutores en la respuesta nacional al VIH/SIDA. Las legislaciones laborales son un buen punto de partida.

La estrategia promocionada por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) hace hincapié en la participación de los interlocutores sociales, trabajadores y empleadores, en la elaboración de la legislación y la política general.

El repertorio de recomendaciones prácticas de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) estipula que, a fin de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo y favorecer medidas en este ámbito, los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían brindar un marco normativo pertinente y, cuando sea necesario, revisar las leyes de trabajo y otras leyes para mejorar las medidas contra el VIH/SIDA.



En la actualidad más de 70 países ya han adoptado legislación y/o una política general nacional que trata específicamente de los aspectos laborales del VIH/SIDA. Algunos países han optado por recurrir a la adopción de leyes de SIDA específicas, y otros a hacerlo a través de leyes sobre igualdad, discapacidad o empleo y relaciones laborales, en particular, la adopción de códigos de conducta conocidos como leyes «blandas» porque brindan pautas, sin ser de obligado cumplimiento”¹⁵.

- Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 6

En el repertorio de recomendaciones prácticas de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); se establecen diez principios fundamentales que pueden servir como base legislativa y de política general:

1. Reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral
2. Acabar con la discriminación
3. Igualdad entre hombres y mujeres
4. Un ambiente de trabajo sano
5. El diálogo social
6. Prohibición de pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales
7. Confidencialidad

¹⁵ Morales, Sergio; Ob. Cit. Pág 35



8. Continuación de la relación de trabajo (una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido)

9. Prevención

10. Asistencia y apoyo, incluido el tratamiento.

- Adopción de la legislación

Es necesario adoptar la legislación laboral ya que se usa cumplidamente tanto para regir directamente las relaciones entre empleadores y trabajadores como para disponer de un marco dentro del cual los trabajadores y los empleadores puedan definir sus relaciones mediante un diálogo social, incluida la negociación colectiva.

La legislación sirve para tener en mente y garantizar los principios fundamentales y los derechos al trabajo, para evitar la discriminación y castigar a los infractores.

Las legislaciones contra la discriminación y las leyes de derechos humanos tienen el objetivo específico de proteger los derechos y libertades fundamentales. Su objetivo primordial no es castigar a los culpables de actos prohibidos, sino más bien defender valores, y educar y ofrecer remedios para reparar prejuicios causados por violaciones de derechos. Las demandas en virtud de estas leyes suelen presentarse ante tribunales especializados que están bien versados en la problemática de la discriminación y los derechos humanos¹⁶

¹⁶ Morales, Sergio; **Derecho al trabajo y los derechos humanos**



El servicio de inspección en el trabajo también ejerce un papel fundamental, informando de las implicaciones de la legislación laboral y ayudando a hacerlas entrar en vigor. En la práctica, suelen ayudar a los lugares de trabajo a desarrollar políticas generales oportunas: Tradicionalmente éstas han estado relacionadas con la salud la seguridad y las relaciones laborales, pero cada vez más también comprenden el VIH/SIDA.

Así también se debe consultar los siguientes documentos:

- Repertorio de recomendaciones prácticas de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo.
- Aplicación del repertorio de recomendaciones prácticas de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulos 2 y 4 .
- Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo
- Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work
- Manual sobre el VIH/SIDA para inspectores del trabajo

En la actualidad también surge en la diversidad laboral, derechos y estatus social que se deben de tomar en cuenta para no caer en la discriminación ya que se hace especial diferencia al elegir a un trabajador o trabajadora y son:



caer en la discriminación ya que se hace especial diferencia al elegir a un trabajador o trabajadora y son:

- **Estado civil**

Actualmente, en Guatemala hay algunas empresas que tienen como una de sus políticas no contratar a mujeres casadas, madres solteras o bien no permiten las parejas, por los conflictos conyugales que pudieran suceder y afecten sus labores. La mayoría de patronos aplican políticas de contratación que la mujer soltera siempre tiene mas disponibilidad de horario que una mujer casada. A pesar que el Artículo 102 literal K) de la Constitución Política de la República de Guatemala en el segundo párrafo estipula que no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. Elemento que perjudica nuestra sociedad, ya que la mujer casada tiene menos oportunidades de trabajar que la soltera; la mujer casada por los compromisos familiares no cuenta con disponibilidad de horarios. Elemento que no debe ser considerado al momento que la aspirante aplica a un trabajo.

- **Físicas**

Las causas físicas hacen referencia a la incorporación de personas discapacitadas al mundo laboral. La sociedad va adquiriendo conciencia sobre la importancia de incorporar a la vida social y laboral a personas con algún tipo de minusvalía, lo que repercute de una forma directa y positiva en su integración social y desarrollo personal,



La protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias, físicas, psíquicas o sensoriales.

Actualmente las personas con minusvalías físicas se enfrentan a cuatro grandes problemas en el trabajo.

1. Se centra en que no ha mejorado la aceptación social de los minusválidos; mucha gente los sigue viendo con recelo, sarna y con la creencia que deberían de quedar excluido del mundo laboral;
2. Son consideradas como menos capacitadas que los demás;
3. Muchos empresarios temen contratar a personas minusválidas o colocarlas en cargos que requieran mucha responsabilidad por el temor a que dimitan si la presión laboral crece; y
4. Los empresarios sobreestiman los costos de acomodar a los empleados con minusvalías. De hecho, muchos empresarios han descubierto que acomodar a los empleados con minusvalía es fácil y barato.”¹⁷

¹⁷ Morales, Sergio; Ob. Cit. Pág. 39



CAPÍTULO III



2. Los derechos laborales en Guatemala

Al enfocarnos en la legislación laboral guatemalteca, se puntualiza que la misma se sustenta en el principio de tutelaridad del trabajador, ya que nuestra legislación laboral es resultado de una lucha de clases (patrono versus trabajadores), por lo que es necesario comprender su eficacia al ser puestos en práctica.

3.1. Garantías laborales

La garantía legal le proporciona al ciudadano la seguridad que el estado velara porque no sea quebrantado el derecho reconocido en la ley, desde este punto legal, se entiende entonces que si dicho derecho es violado el estado es el principal responsable jurídicamente hablando, por lo cual en nuestro sistema judicial laboral el estado protegerá preferentemente al trabajador por ser el mas débil de una relación laboral, las leyes laborales establecen las siguientes garantías:

- Respeto a los derechos de los trabajadores

Esta garantía la encontramos en el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo y reza: “ a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores,..., otorgándoles una protección jurídica preferente” así mismo aparece también en la literal

c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; legitimando así el respeto a sus derechos.

- Son de carácter irrenunciables; esta la regula también el cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso b) y establece “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...” ello conlleva que aunque se pacte la renuncia de las mismas, esto es nulo de pleno derecho”, lo que acredita que es irrenunciabilidad.
- La objetividad regulada en el inciso d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo,
- porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; y la

literal e) 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; lo que asegura una resolución acorde a derecho.

- Libertad contractual esta garantía se regula en la literal f) al determinar que es democrático, ya que orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, lo que certifica al trabajador la libre elección del trabajo que el desee efectuar.
- Justicia pronta y cumplida esta garantía la ubicamos en el quinto considerando del código de trabajo y determina estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral; lo que asegura un proceso rápido, sencillo y efectivo.
- Normas jurídicas conciliatorias, esta garantía la encontramos en el sexto considerando del código de trabajo y puntualiza “las normas del código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes” por lo que se garantiza un arreglo ecuánime.”¹⁸

¹⁸ Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**



3.1.1. Tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala

Guatemala ha sido parte en varios convenios en materia laboral con el objeto de enriquecer la legislación ya que estos por su contenido son los especiales a considerar en el presente tema.

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111);
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155);
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (Núm. 161);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (Núm. 158);
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
- Convenio sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (Núm. 102);
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, (núm. 81)



- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (Núm. 129).

Estos convenios son los más importantes por el objeto del presente estudio, de esta forma determinamos cuan importantes es cumplir la ley; ya que no se trata simplemente ser parte de un convenio, porque al enfocarnos y darle cumplimiento a la norma, poco a poco la sociedad trabajadora guatemalteca estaría libre de un sin número de problemas laborales.

3.2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es una institución que surge como resultado de las luchas de clases en Europa, ya que durante muchos años los denominados patronos, abusaron de su poder y en la relación laboral giraba alrededor de los intereses de los patronos y hacían a un lado los intereses de los trabajadores, cometiendo de esta forma un sin numero de abusos contra sus obreros, hoy en día vela por el respeto de los derechos de la clase obrera a nivel mundial.

3.2.1. Origen

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del tratado de Versalles; se abrieron en la conferencia de la paz realizada primero en París



y luego en Versalles al finalizar la primera guerra mundial. Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos de los países, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la asociación internacional para la protección legal de los trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la conferencia de la paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles.

Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la declaración de Filadelfia de 1944.

Entre 1919 y 1921 la organización internacional de trabajo sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la comisión de expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la conferencia.

En 1934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Durante la segunda guerra mundial la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) se instaló temporalmente en Montreal.



En 1944, cuando aún la guerra no había terminado, la conferencia internacional del trabajo en Filadelfia aprobó la declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). En 1948 se adoptó el convenio sobre libertad sindical N° 87.

Entre 1948 y 1970, durante la dirección del estadounidense David Morse, debido al proceso de descolonización se duplicó el número de estados miembros de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), quedando en minoría los países industrializados. La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuatuplicando el número de sus empleados. En 1960, se creó el instituto internacional de estudios laborales y en 1965, el centro internacional de perfeccionamiento profesional y técnico, con sede en Turín. En 1969, al cumplirse cincuenta años de su creación, le fue otorgado el premio nobel de la paz. En 1977 Estados Unidos se retiró de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) causando una crisis presupuestaria debido a la disminución automática del presupuesto en un 25% que ello significó, pero que logró ser controlada hasta su reingreso en 1980¹⁹.

En los años 80 la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) desempeñó un papel decisivo en el desarrollo del sindicato solidaridad dirigido por Lech Wałęsa, aplicando el convenio sobre la libertad sindical (1948). Finalizada la guerra fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el

¹⁹ Convenios de la Organización Internacional de Trabajo



mundo, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.

La organización internacional de trabajo está integrada de la siguiente forma: gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la conferencia internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el consejo de administración que se reúne cuatrimestralmente.

Cada cinco años el consejo de administración elige al director general, encargado de dirigir la oficina internacional del trabajo e implementa las acciones en el campo laboral. En 2003 fue reelegido para el cargo el chileno Juan Somavía. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969 la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) recibió el premio nobel de la paz. Está integrado por 180 estados nacionales (2007).

3.2.2. Órganos

- Conferencia internacional del trabajo



Es el órgano superior de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra.

Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente.

De este modo, la mitad de los integrantes de la conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el *bloque de trabajadores*, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

Funciones

- Le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.
- Examina las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en cada país,
- Eventualmente aprueba recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea la conferencia cuenta con la ayuda de la importante comisión de expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

A partir de 1998 la conferencia debe examinar el informe global sobre lo que ordena la declaración de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que debe preparar la oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

- libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil,
- la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Comisión de expertos

La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR) es un organismo permanente asesor de la conferencia internacional, integrado por juristas especialistas en derecho internacional del trabajo.

La función de la comisión de expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país.

Cada año la comisión de expertos debe presentar su informe a la conferencia, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de la comisión de expertos han adquirido gran importancia jurídica

para la interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio, en la base de datos ILOLEX.

- Consejo de administración

El consejo de administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales en la conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.

Es el órgano administrativo de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), se reúne cuatrimestralmente y actúa a través de la oficina internacional del trabajo, cuyas reglas de funcionamiento establece.

a) Comité de libertad sindical

El comité de libertad sindical (CLS), es un importante organismo que depende del consejo de administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques.



Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las potenciales violaciones a los convenios internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios.

La importancia del comité de libertad sindical (CLS), radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada.

Existe un procedimiento específico para procesar las quejas por violaciones a la libertad sindical.

- Oficina internacional del trabajo y director general

La oficina internacional del trabajo está dirigida por el director general, elegido por el consejo de administración en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La oficina internacional del trabajo es el staff permanente de apoyo a la tarea de la conferencia internacional y el consejo de administración.

b) Oficinas regionales

La oficina internacional del trabajo posee una estructura regional descentralizada en cinco regiones:



- África
- América Latina y El Caribe
- Estados Árabes
- Asia y el Pacífico
- Europa y Asia Central

A su vez, cada región tiene oficinas subregionales y de área. Estados Unidos y Canadá no están incluidos en ninguna región especial.

c) Dirección ejecutiva de diálogo social

La oficina internacional del trabajo está integrada por un gabinete de cinco direcciones ejecutivas. Una de ellas es la de diálogo social, la que a su vez está dividida en dos importantes estructuras: Las oficinas de apoyo a las actividades de los trabajadores (ACTRAV) y de los empleadores (ACTEMP).

ACTRAV es la oficina de apoyo a las actividades de los trabajadores. Actúa en relación directa con el bloque de trabajadores de la conferencia internacional, las dos centrales internacionales (CSI y FSM), los sindicatos mundiales (federaciones sindicales internacionales) y las centrales sindicales nacionales.

ACTEMP es la oficina de apoyo a las actividades de los empleadores. Actúa en relación directa con el bloque de empleadores de la conferencia internacional, la central internacional (OIE), y las cámaras empresariales sectoriales, regionales y nacionales.



3.2.3. Función

Dar prioridad al cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).

3.2.4. Objetivo

La meta principal de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT) hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. En la actualidad, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO está organizada para trabajar en cuatro grupos o sectores temáticos: Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales:

- Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948



- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973
- Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Además, en 1989 se aprobó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales que hasta la declaración de derechos de pueblos indígenas de naciones unidas fue el único instrumento internacional que reconocía derechos colectivos a los indígenas.

A lo largo de su historia la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. Por lo que se determina que mantiene fijos sus objetivos y viva la esencia del derecho laboral, siendo este tutelar de la clase trabajadora.

3.3. El principio de tutelaridad

Regulado el código de trabajo vigente; en el cuarto considerando se determina la tutelaridad del derecho de trabajo favoreciendo exclusivamente al trabajador, ya que es considerado la parte débil en la relación laboral.

El principio de tutelaridad algunos estudiosos lo definen como el conjunto de directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de

soluciones que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos procurando el beneficio del trabajador frente al patrono.

3.3.1. Origen del principio de tutelaridad

“Históricamente al invocar el principio de tutelaridad en el derecho laboral, este principio surge como consecuencia de la libre contratación entre personas, con desigual poder y en distinta situación económica, lo que provocaba en muchas ocasiones formas de abusos hacia los trabajadores, dentro de estos por ejemplo: Las largas jornadas de trabajo, ya que no existía legislación que las estableciera o la prohibiera, asimismo no existía legislación especial para el trabajo de mujeres y niños, no existían vacaciones ni aguinaldo, mucho menos otro tipo de prestaciones laborales; por lo que varios sectores sociales se manifestaron al respecto de crear legislación especial sobre el trabajo, basados en ciertos principios únicos que subsanaran la desventaja entre trabajador, a partir de este momento el derecho de trabajo persigue nivelar la desigualdad existentes, ya que poseía preferencia el que tenía el poder económico (patrono) no el trabajador: Por lo que fue a través de la regulación de las normas laborales que se compenso esa desigualdad existente en la sociedad, ya que se determino que la fuerza laboral es necesario incluso para mejorar la economía de un territorio, y al desproteger el motor de la sociedad, esta iba a extinguirse”²⁰.

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando; **Derecho del trabajo**, Pág.70



3.3.2. El principio de tutelaridad en el derecho laboral guatemalteco

De acuerdo a la historia en nuestro país se tiene el mayor aporte en 1944 con la revolución de octubre, ya que en esa época es cuando se emiten leyes importantes en materia de trabajo y prevención social entre ellas la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 al incluir en su parte dogmática un capítulo denominado las garantías sociales estableciendo con esto el desarrollo del derecho laboral guatemalteco y años después se promulga el código de trabajo de 1947, ambas leyes son promulgadas durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo .

- **Naturaleza jurídica del principio de tutelaridad**

Analizando los orígenes de este principio del derecho laboral es evidente que el mismo surge de las luchas de dos clases sociales y la protección de la clase débil por lo que se determina que su naturaleza es eminentemente del derecho público, ya que es inconcebible dentro del derecho privado la idea proteccionista y los principios filosóficos que se desarrollan en este.

En el código de trabajo vigente en el cuarto considerando así lo establece al regular: “e) 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;”



3.3.3. La tutelaridad en los postulados del código de trabajo y otras leyes

Al analizar el origen del derecho de trabajo, como el principio de tutelaridad se determina entonces que al interpretar las normas jurídicas establecidas en el código de trabajo y otras leyes laborales, la misma ley laboral establece el método a seguir en el Artículo 17: al determinar que “ Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, **“el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”** es evidente el sentido protector de la ley laboral ya que el legislador determina que estas normas se interpretaran en base al principio de tutelaridad, atendiendo su origen, porque de lo contrario se desnaturaliza su objeto de ser. Por lo que al explorar el código de trabajo se determina que el principio de tutelaridad aparece regulado casi en los cuatrocientos treinta artículos, lo que demuestra su importancia dentro de nuestra legislación laboral, ya que fundamenta y alimenta el verdadero sentido del derecho laboral.

3.3.4. La función del principio de tutelaridad

“El principio de tutelaridad contenido en el código de trabajo toma en cuenta tres aspectos fundamentales que delimitan la aplicación y fijan legalmente su alcance al caso concreto.

Siendo estos:

- No se debe confundir con un método de interpretación especial del derecho laboral, ya que es un principio general del derecho de trabajo.
- No es una excepción que permite al juez o al interprete hacer lo que el quiera siempre en beneficio del trabajador, si no que se debe de enmarcarse en caso de duda de acuerdo al Artículo 15: “Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.
- La aplicación de este principio no permite la aplicación de cualquier otra norma invocando el beneficio del trabajador por tanto el juez no tiene permitido hacer cualquier otra cosa invocando este principio”.²¹

Por lo que la función real del principio de tutelaridad debe limitarse únicamente al porqué de su origen, considerando siempre la objetividad del derecho así como la conveniencia social.

Si no es observada la ley laboral que regula estas situaciones, entonces que estamos haciendo con nuestro derecho laboral, pues la ley nos da la salida pero no queremos cumplirla por quedar bien con otras personas, antes de cumplir la ley, lo que da origen a un sin numero de violaciones a la ley laboral provocando el abuso de dicho principio.

²¹ Echeverría Morataya, Rolando; Ob. Cit. Pág. 55



3.3.5. Abuso al principio de tutelaridad

De acuerdo al sondeo esta ilegalidad surge como consecuencia de tres circunstancias las cuales son:

- Asesoría incorrecta por parte de la Inspección General de Trabajo (IGT)

Esta institución siempre debe procurar armonizar las relaciones entre las partes para solucionar el conflicto y proporcionar asesoría correcta y ecuánime, para darle fin al conflicto entre patrono y trabajador; es su obligación, es su objeto de ser; de lo contrario no está cumpliendo con su función principal, la asesoría puede ser muchas veces deficiente, debido a factores externos que repercuten la función cotidiana de la Inspección General de Trabajo.

- Interpretación errónea del principio de tutelaridad

Este es otro aspecto que provoca el abuso del principio; lo cual se debe a que en muchas ocasiones no se respeta lo que estipula el Artículo 17 del Código de Trabajo; y se interpreta de forma caprichosa el principio, recordemos que no es un principio que crea normas laborales, si no que persigue el bienestar del trabajador. Por lo que para que exista interpretación correcta del principio de tutelaridad se debe tomar en cuenta:

- No poner en riesgo el fundamento donde descansa toda rama del derecho que es la justicia.
 - No se permite suplir deficiencias probatorias en el procedimiento, ya que la carga de la prueba corre a cargo del patrono.
 - Que el principio de tutelaridad tiene su campo de aplicación, en observancia de la conveniencia social.
- Aplicación errónea del principio de tutelaridad:

Para no abusar del principio de tutelaridad, este se debe de aplicar correctamente al saber interpretar la norma laboral de acuerdo al Artículo 17 del Código de Trabajo, el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, y es necesario considerar lo siguiente:

- Aplicarse solo cuando exista duda sobre el alcance de la norma laboral,
- Siempre que no entre en pugna con la voluntad del legislador.

Se utilizara la interpretación para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles, atendiendo el caso concreto, evitando caer en equivocaciones o injusticias, siempre procurando la conveniencia social; es decir que no se debe salir del margen de aplicación de tutelaridad; ya que este termina cuando no hay conveniencia social; porque la ley laboral no pretende ayudar a un patrono, ocasionando con ello consecuencias terribles que repercuten en la clase trabajadora.



3.3.6. Causas del abuso al principio de tutelaridad

En el presente estudio se estableció que existen causas imperativas que provocan el abuso al principio de tutelaridad y estas son:

- La aplicación incorrecta de la norma

Emerge por el desconocimiento de su interpretación y alcances legales de dicho principio, ya que muchos inspectores de trabajo abusan de este principio cuando la norma evidentemente muestra varias soluciones y crea duda respecto a su aplicación. Obviando normas que se deben de aplicar; lo cual se debe por el desconocimiento de la norma, falta de experiencia en la rama laboral, negligencia, etc.

- Compadrazgo o simpatía con el patrono

Los patronos en muchas ocasiones hacen uso de sus compadrazgos en el Ministerio de Trabajo o en la Inspección General de Trabajo y sus empresas no son sujeto de inspección; o bien si son objeto de denuncias no son objeto de sanciones graves; el compadrazgo en muchas ocasiones el soborno, cohecho, etc.



3.3.7. Consecuencias del abuso al principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad es base en el funcionamiento del régimen jurídico laboral para lograr la eficacia de la norma, ya que si se permite su abuso; el resultado es un desequilibrio en el manejo de los derechos y obligaciones de las partes involucradas, atentando con la garantía individual que deben respetarse en cualquier rama del derecho que es:

- Seguridad o certeza jurídica

Se debe reflexionar que al establecerse un principio, este debe ser respetado en su sentido más estricto, para no entrar en pugna en la sociedad donde se aplica; por lo que al aplicarlo incorrectamente en vez de solucionar un conflicto se crea otros, convirtiendo el régimen jurídico laboral en ineficaz, por lo que a las partes y mas al trabajador se le debe de proveer de esta seguridad jurídica.

- **Materia administrativa laboral**

El derecho laboral, por su naturaleza es público pero desde un punto de vista administrativo su jurisdicción es privativa, por eso crearon dependencias especiales encargadas para asesoría, dirección y solución de conflictos laborales teniendo en primer lugar el Ministerio de Trabajo y Prevención Social que es el principal encargado de ejecutar la política laboral del nuestro país, luego tenemos a la Inspección General

de Trabajo que es la encargada de 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.

Por lo que se determina que la administración de justicia es una institución importantísima en todo estado de derecho, ya que de su buen funcionamiento depende de que los habitantes sigan confiando en el sistema legal, por ser la mejor forma de resolver los conflictos, pero si este sistema no es bien ejecutado por desconocimiento de la norma legal, lejos de resolver conflictos se ocasionan más a consecuencia de la arbitrariedad con la que se les permite administrar, ya que los encargados conceden favoritismos y privilegios a quien no se lo deberían de dar (patrono), provocando con ello un sistema jurídico insuficiente, por que no se administra como debe de ser.

- **Materia político social**

En la sociedad guatemalteca se les da prioridad a los patronos, con el objeto de mantener la inversiones nacionales ya que generan empleo, pero se debe de tener cuidado con ello, ya que lo que provoca es abusos a la clase trabajadora, restringiendo en muchas ocasiones sus derechos, lo cual conlleva beneficios económicos en sus empresas, debido a que mientras menos invierta el patrono en sus trabajadores o condiciones de trabajo mas son las ganancias económicas que recibe.

3.4. Garantías constitucionales de los trabajadores respecto a la diversidad laboral

Atendiendo el régimen jurídico del que se constituye el Estado de derecho, se encuentran garantías de carácter constitucional que fundamentan la base de nuestro derecho de trabajo, estas garantías se encuentran reguladas a partir del Artículo 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, con ello se determina el verdadero compromiso del Estado de Guatemala a través de las dependencias administrativas de trabajo que tiene a cargo de la política laboral en nuestro estado de derecho.

3.4.1. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna

Esta garantía constituye que el trabajo es un derecho libre (las personas son libres de elegir el trabajo que deseen) y es obligación del Estado de Guatemala promover las fuentes de trabajo, y fijar un salario mínimo justo, anualmente con el objeto de garantizar a los habitantes del país una vida digna.

3.4.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley

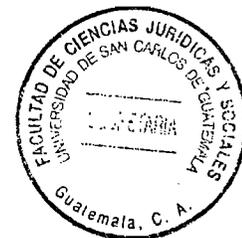
Esta norma ofrece la seguridad al trabajador que por cualquier servicio que preste tiene derecho a recibir una remuneración, dejando en la historia el trabajo forzado que se dio en tiempos de la colonización. Además se determina un salario mínimo para que los patronos no abusen de ello y paguen sueldos miserables.

3.4.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad

Dicha norma asegura un sueldo igual para un trabajo que se realiza en las mismas condiciones un trabajo igual, es decir que porque es nuevo no puede recibir un salario menor al que devenga el anterior trabajador.

3.4.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal

Garantiza que todo trabajador tiene derecho a percibir su salario en moneda nacional circulante, ya que el patrono no puede pagar todo el salario en mercancías. Esta disposición legalmente prohíbe a los patronos pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.



3.4.5. Discriminación en materia de empleo y ocupación, género y etnia

Asegura a los trabajadores la aceptación en toda clase de empleo, con las consideraciones de su género y que por ser parte de alguna etnia goza de todos sus derechos como trabajador”.²²

Asimismo existen normas internacionales que por garantizar derechos individuales se deben de tomar en cuenta entre estos esta el convenio 100 de la organización internacional del trabajo que señala la igualdad de remuneración del trabajador, sin importar el sexo de este, dicha garantía deriva del principio de que a trabajo igual se debe pagar igual salario.

El respecto a la etnia ha evolucionado hasta el día de hoy ya que desde 1948 se aprobó la declaración universal de los derechos humanos, la comunidad internacional ha avanzado considerablemente en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Se han promulgado leyes de aplicación nacional e internacional y se han aprobado numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular una ley que prohíbe la discriminación racial. Pese a que se han logrado éxitos espectaculares, el sueño de que el mundo se vea libre del odio y los prejuicios raciales sólo se ha hecho realidad a medias.

En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del congreso de la república, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores

²² Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**

campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el congreso de la república, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.

Existen varias garantías y principios laborales que es necesario mantener en cuenta para lograr la eficiencia laboral de nuestro sistema jurídico, recordemos que esto es un complejo de normas laborales y que los funcionarios y empleados públicos al frente son el motor que provoca el buen o mal funcionamiento de este sistema; estos principios y garantías son:

- **Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley**

Garantiza a los trabajadores nacionales un lugar en las empresas guatemaltecas y extranjeras que operan en Guatemala, evitando el riesgo de ser despedidos por pagar menos por la mano de obra emigrante, ya que los patronos tienen la obligación de preferir a los guatemaltecos, aunque las empresas sean transnacionales, siempre que operen en el país.

La preferencia laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República de Guatemala, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores

de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones (Artículo 102, literal “n” Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 13 Código de Trabajo).

- **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios**

Con esta norma se garantizan a la mujer sus derechos en el lugar de trabajo ya que hasta el día de hoy la mujer continúa siendo una de las formas "tradicionales" para discriminar en muchas naciones, tanto en países desarrollados como en proceso de serlo, y las formas en que se manifiestan estas prácticas no sólo se limitan al hostigamiento laboral o sexual, sino también en desempleo femenino y percepción de menores sueldos por trabajo y responsabilidades iguales.

Ya que existe la imposibilidad de ocupar puestos de gran responsabilidad también evidencia la desigualdad, y que en el mundo las mujeres apenas ocupan "28.3 por ciento de los puestos de trabajo" bien remunerados y de importancia, tales como legisladoras, funcionarias de alto rango o gerentes.

- **Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales**

Otorga protección al trabajador minusválido; ya que es el estado el obligado a velar por fomentar fuentes de trabajo para estas personas, definiendo a este como la persona



cuyas posibilidades de adquirir o de conservar un empleo estén efectivamente reducidas a consecuencia de una insuficiencia o de una disminución de sus capacidades físicas o mentales.

El Estado garantiza esta protección por medio de la legislación y puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, ley de atención a las personas con discapacidad, el cual establece, en el Artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "... emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...". Y continúa, el Artículo 40 de la misma ley afirmando que las personas con retos especiales también tienen derecho a "gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo" (Artículo 40 *ibíd.*) y que su trabajo sea adecuado "especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales" (Artículo 41 *ibíd.*).

3.4.6. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley

Garantiza a los trabajadores la modificación anual del salario mínimo, siempre que sea en beneficio de los trabajadores.



Así lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 103. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

De acuerdo a la norma laboral el salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en la ley, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a los particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

3.4.7. Fijación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno y mixta

Le acredita a los trabajadores el tiempo máximo de trabajo diario y semanal con el que debe cumplir de acuerdo a la jornada que realice sus labores. El tiempo extra trabajado se le pagará de acuerdo a la ley y es opcional no obligatorio y se le denomina jornada extraordinaria.

3.4.8. Derecho al descanso

Norma que garantiza al trabajador descansar su séptimo día con goce de salario, lo que

acredita que el patrono esta obligado a pagarle al trabajador que descansa y si lo trabajara se le pagaría como jornada extraordinaria, también el trabajador tiene derecho a gozar de quince días hábiles de vacaciones, con goce de salario, al haber prestado sus servicios durante un año ininterrumpido ante el mismo patrono.

3.4.9. Libertad de asociación; libertad sindical; derecho de negociación colectiva

En relación con esta área de este es uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Ya que asegura a los trabajadores el derecho de ser miembro activo de cualquier asociación sindical y el derecho de elegir esa asociación para promover las mejoras de las condiciones de trabajo en una empresa o bien en un sector industrial, prohibiendo a los patronos el despido del o de los trabajadores que formen parte de las asociaciones sindicales, políticas etc., que ellos deseen, en caso contrario el o los trabajadores gozan del derecho de no remoción del cargo y el patrono es sujeto de una sanción legal.



3.4.10. Protección a los menores de edad

El Estado le garantiza a los menores de edad, que no pueden ser objeto de explotación infantil de ninguna persona, incluyendo a sus padres, ya que el Estado sancionará a cualquiera que explote u obligue a un menor de catorce años a trabajar a excepción del estado de extrema pobreza o necesidad la cual debe de ser comprobada ante el ente legalmente encargado.

- Abolición efectiva del trabajo infantil

La legislación guatemalteca evidencia, en la teoría, una fuerte tendencia por abolir el trabajo infantil pues se observa en distintos cuerpos legales la búsqueda por garantizar a los menores de edad, como derechos fundamentales; La importancia de la abolición del trabajo infantil en Guatemala, según la práctica, se fundamenta en la lucha contra una “perpetua pobreza” que se instaura como un círculo vicioso: trabajo infantil, baja educación, empleo precario y pobreza.

- El respeto a una educación mínima

El menor tiene derecho a educarse en la sociedad en la que vive para ser un individuo útil en su futuro, durante la niñez tiene que educarse y de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala el Estado tiene la obligación de proveer los medios para que el menor reciba la instrucción.

El Artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica (gratuita además). Aunado a lo anterior, la disposición constitucional contenida en el Artículo 77 de la Carta Magna manda: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar”.

Es evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial, la sumisión del trabajo a la educación.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la ley de protección integral de la niñez y la adolescencia propone, dentro de diversas normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d).

- El respeto al desarrollo normal físico-psíquico



El Artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que “Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.” En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social (Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia).

- Edad mínima de admisión al empleo

La legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (Artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia); no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas Inspección General de Trabajo (Artículo 150 CT).

- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio



Al analizar la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo se dice que en Guatemala el derecho de trabajo es “un derecho hondamente democrático” hace referencia a que, con el trabajo, se pretende obtener la “dignificación económica y moral de los trabajadores”, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo. Se consigna también en el considerando comentado que “...el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.

La comisión de observación de cumplimiento de los Convenios número 29 y número 105 de la organización internacional del trabajo (CEACR) señaló al gobierno guatemalteco que “...ciertas disposiciones del código penal no son compatibles con los Convenios números 29 y 105 de la organización internacional del trabajo, pues en virtud del Artículo 47 se pueden imponer penas de prisión que acarreen la obligación de trabajar, tanto como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas (Artículo 396), como medida de disciplina del trabajo (Artículo 419) o por participación en una huelga (Artículos 390 y 430).”

En Guatemala el código de trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio en Guatemala.

CAPÍTULO IV



4. Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador

4. 1. La Inspección General de Trabajo en Guatemala

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del congreso de la república y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores 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. En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el instituto guatemalteco de seguridad social.

4.2. Objetivo

El código de trabajo define su objetivo al normalizar que debe de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, ya que está

obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.3. Función legal

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Vigilar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores; asistir efectivamente al ministerio de trabajo oportunamente para que este pueda cumplir con sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

- Realizar auditorias laborales
- Realizar auditorias administrativas
- Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.



- Prevenir a patronos y empleados a cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.
- Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- Asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales.
- Informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

4.4. Organización administrativa

Respecto a su organización interna de la Inspección General de Trabajo se determina que su administración esta normalizada en su reglamento interno, ya que de esta forma se establece la jerarquía y funciones administrativas de sus funcionarios y empleados que a continuación se expone tomando como base el manual administrativo de la Inspección General de Trabajo.



4.4.1. Inspector general de trabajo

“El inspector general de trabajo, es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto ley 1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

- **Funciones del inspector general de trabajo**

- a) Representar al ministerio de trabajo en las gestiones de las inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala.
- b) Asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.
- c) Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al estado, ministerio o su dirección en el ámbito de relación laboral.
- d) Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo.
- e) Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.
- f) Vela por el cumplimiento de la política laboral social.

- g) Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales.
- h) Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.
- i) Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios Individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables.
- j) Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico.
- k) Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley.
- l) Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del consejo de directores.
- m) Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales.
- n) Informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la dirección de inspección a su cargo.

- **Diligencias del inspector general de trabajo**

- a) Analizar diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.
- b) Planifica anualmente con el apoyo del subinspector general de trabajo, y jefes de departamento la operación anual de la dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo.
- c) Asigna actividades a los funcionarios de su dirección.

- d) Analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona dictámenes de inspecciones realizadas.
- e) Aprueba reglamentos internos.
- f) Aprueba convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo.
- g) Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.
- h) Participa en las sesiones de trabajo del despacho.
- i) Presenta informes al despacho superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultas de las intervenciones, de la inspección a su cargo.

4.4.2. Subinspectores generales de trabajo

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del inspector general, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

- **Funciones de los subinspectores generales**

Las mismas del inspector de trabajo, dentro del nivel de su jerarquía encontramos:

- Representar al inspector general en ausencia de este.

- Asesorar al inspector general en las actividades que ejecute el ministerio de inspección o supervisión laboral.
 - Asesorar a los empleados de la inspección en las funciones administrativas y de orden laboral.
 - Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el inspector general de trabajo.
 - Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo.
 - Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo.
 - En coordinación con el inspector general, elaboran y planifican las actividades de la inspección general.
 - Mantienen contacto directo con las direcciones regionales de trabajo.
 - Resuelven con el inspector general de trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las direcciones regionales de trabajo.
-
- **Funciones específicas**

Todas las actividades propias de la dirección, en coordinación con el inspector general y en función al plan operativo anual son sometidas a su consideración y principalmente:

- Sustituyen al inspector general en su ausencia.
- Elaboran planes de trabajo.
- Velan por el adecuado uso de los recursos de la inspección general.



- Apoyan al inspector general, en la elaboración de los programas anuales o mensuales, según sea el caso.
- Elaboran informes periódicos de las actividades realizadas.
- Evacuan expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral.
- Coadyuvan con el inspector general para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales.
- Evalúan el trabajo del personal de la inspección, e informan de los resultados al inspector general.

4.4.3. Secretaria de la inspección general

Puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

- **Objetivo**

Organizar el trabajo y archivos de la Inspección General de Trabajo, llevar control de la agenda diaria de actividades del despacho de la dirección, apoyar en la administración de útiles y gastos menores de la inspección.



- **Funciones**

Organizar el trabajo secretarial de la inspección para transmitir a los inspectores, personal a su cargo y jefes de departamento las instrucciones que emanen al despacho de la inspección general.

- Elaborar correspondencia y transcribir informes y resoluciones elaborados por el despacho de la inspección general.
- Recibir y coordinar comunicaciones telefónicas de orden laboral.
- Registrar actividades y anunciar horario de reuniones de trabajo.
- Manejar las llamadas, telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico.
- Atender solicitudes de entrevista así como correspondencia y resolver los expedientes pasando a los despachos respectivos para firmas.
- Manejo de agenda de actividades de los despachos en coordinación con el personal de los mismos.
- Apoyar actividades de recepción.
- Velar por el orden y presentación de la oficina de la Inspección General de Trabajo.
- Corregir anomalías del personal a su cargo haciendo los apercibimientos necesarios.



- **Funciones especiales**

- Recibe y traslada expedientes con base los asuntos planteados o solicitados.
- Con instrucciones convoca a sesiones de trabajo a jefes y delegados regionales de la Inspección General de Trabajo. Apoya al inspector general y sub inspectores generales en sesiones de trabajo de la inspección.
- Ingresa, registra y evacua expedientes de la inspección, así como ordena la tramitación de los mismos.
- Mantiene control de todos los expedientes en trámite mediante computadora. Ordena los dictados así como el trabajo mecanográfico. Anota en libro de registro las actividades que el inspector general le instruya, anuncia preventivamente las actividades a los funcionarios.
- Informar al inspector general y sub inspectores generales de las comunicaciones, y audiencias o sesiones, inmediatamente se reciban ordena los archivos de correspondencia y expedientes y adjudicaciones. Margina y archiva copias de documentos evacuados, y/o originales de documentos recibidos.
- Ordena el registro de llamadas telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico. Certifica los documentos que así se soliciten.

4.4.4. Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales

Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.



- **Misión**

Elaborar resoluciones Jurídicas laborales solicitadas, en el área metropolitana.

- **Visión**

Apoyar eficientemente a la Inspección General de Trabajo, a manera de atender con responsabilidad, las solicitudes de los usuarios.

- **Objetivo**

Dictaminar y opinar sobre asuntos laborales con equidad y prontitud, a manera de proteger los derechos sociales productivos.

- **Funciones**

Elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales. Elaborar proyectos o resoluciones, sobre dictámenes jurídicos laborales. Otras que le asigne el inspector general de trabajo.



Funciones especiales

- Lee e investigar sobre expedientes.
- Interpreta imparcialmente los problemas.
- Consulta la base legal, para razonar y plantear criterio jurídico.
- Define planteamientos de las soluciones del problema.
- Elaborar resoluciones y/o dictámenes de solución al problema.

4.4.5. Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral

Se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

- **Funciones**

Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresa productiva y centros de trabajo.

Promover la eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.



- **Objetivo**

Velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social en las empresas.

- **Inspector fiscal**

Puesto de trabajo de orden técnico profesional en la rama jurídica, laboral y previsión social.

- **Funciones**

- a) Realizar visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo o a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la superioridad.
- b) Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas.
- c) Formulación de prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión.
- d) Cumplir con las otras funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.
- e) Ejecutar otras funciones que les sean asignadas inherentes a su cargo por el inspector general de trabajo.



- **Actividades especiales**

- a) Programa actividades de visita con base a programa general de fiscalización general.
- b) Realiza visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio.
- c) Vela por la aplicación correcta de las leyes laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas.
- d) Formula prevenciones sobre faltas laborales y de previsión social.
- e) Cumple con las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.
- f) Elabora informes para la inspección general de los resultados de fiscalización.
- g) Da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o centros de trabajo.

4.4.6. Sección de conciliación laboral

Está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: Despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.



- **Misión**

Es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

- **Visión**

Establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana.

- **Objetivo**

Solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.

4.5. Jerarquía administrativa

La jerarquía administrativa de la Inspección General de Trabajo se basa en su clasificación administrativa descrita, a continuación se visualiza de forma global”²³

²³ Manual N° 1 de la Inspección General del Trabajo



- Inspector General
- Subinspectores
- Secretaría de la Inspección General
- Sección de dictámenes y opiniones jurídicas
- Sección de fiscalías o visitaduría general
- Sección de conciliación

4.6. Competencia legal

“De acuerdo a nuestro sistema jurídico la competencia de la Inspección General de Trabajo es eminentemente administrativa ya que nuestro código en su título noveno lo regula como organización administrativa de trabajo, Capítulo I Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el Capítulo II Inspección General de Trabajo

También el Artículo 278 tercer párrafo: En los asuntos que se trámite ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado,...El cuarto párrafo del mismo artículo regula: “Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.



4.7. Políticas de trabajo

Estas van en la línea del fortalecimiento de sus funciones sustantivas: Preventiva, fiscalizadora y conciliadora, las cuales se orientan a la atención de los asuntos de interés entre las empresas, los trabajadores y las organizaciones sindicales que pudieran derivar en conflictos.

Sin embargo sobre la existencia de planes y programas dirigidos al fortalecimiento preventivo, únicamente existe lo referido a la implementación de cuestionarios de autoevaluación sobre el cumplimiento de los derechos laborales impulsados a través del proyecto cumple y gana cuya finalidad es orientar al empleador sobre el contenido de normas laborales vigentes y estimular su cumplimiento voluntario; la promoción del respeto al régimen de derecho y resolución de conflictos, a través de acciones de difusión, dentro de la inspección y en la resolución alterna de conflictos lo cual de hecho, es muy débil dada la magnitud de la problemática actual en materia de conflictividad laboral que deriva justamente por la ausencia de políticas de atención específicas tendientes a potenciar capacidades dentro de la Inspección General de Trabajo. Fuera de este proyecto, no existen otras acciones institucionales que permitan de forma planificada y periódica un nivel de atención óptimo que garantice la observancia de las condiciones de trabajo en que se desenvuelven los empleados, dejando en total discrecionalidad a las empresas.



4.8. Servicios

Dentro de los servicios que ofrece la Inspección General de Trabajo son:

- Trabajadores
 - Cálculo de prestaciones
 - Cartilla laboral
 - Contratos de trabajo
 - Denuncias a empresas
 - Centros recreativos y vacacionales
 - Permiso de trabajo a personas extranjeras
 - Higiene y seguridad
 - Derechos laborales

Empleadores

- Contratos de trabajo
- Denuncia a trabajadores
- Cálculo de prestaciones
- Formato de contrato de trabajo
- Higiene y seguridad
- Libro de salarios



- Sindicatos
 - Guía para constitución de organizaciones sindicales
 - Modelo de acta constitutiva de un sindicato

De los servicios descritos que ofrece la institución se determina la falta de enfoque funcional de la misma ya que debería de ser mas determinada de acuerdo a sus funciones legales.

4.9. Principio constitucional

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala determina que todo el derecho laboral se fundamenta en la irrenunciabilidad de los derechos laborales debido a que establece que los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala y los del código de trabajo son irrenunciables para los trabajadores, dispuestos a ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley....

4.10. Instrumento de control y de protección a los derechos del trabajador

La ley determina que la función primordial de la Inspección General de Trabajo es ser un instrumento de control, para evitar, reivindicación y subsanar la violación de los derechos de los trabajadores en Guatemala, por ser legalmente una institución que



controla el respeto a los derechos de los trabajadores automáticamente se convierte en un instrumento de protección legal, ya que la norma laboral Artículo 278, reza: “ debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan 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”. Además el Artículo 280 segundo párrafo ratifica dicha protección al obligarla a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Esta protección o control por autorización legal a los inspectores fiscales de trabajo a través de las funciones que determina el Artículo 281 les permite:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta.
- b) Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronal. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social;
- c) Por resistencia injustificada de los patronos o sus representantes deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el cumplimiento de sus



deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

- d) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente,..., dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;
- e) Intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo ala aplicación de las disposiciones legales;
- f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social, aplicables al respecto.



- g) Exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales, (Reglamento interno de trabajo);
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo; a fin de subsanar, reivindicar los derechos violados del trabajador.
- j) levantará acta y prevenir al patrono o representante legal de la empresa infractora al comprobar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho”²⁴.

Analizando las normas descritas se determina que la función primordial de la Inspección General de Trabajo que es el objeto del presente estudio recae específicamente en los inspectores fiscales ya que son los encargados de visitar y controlar el respeto a los derechos del trabajador, leyes laborales, reglamentos etc. convirtiéndose en el punto débil de dicha institución.

4.11. Debilidades de la Inspección General de Trabajo

“En lo concerniente a las funciones de los Inspectores de Trabajo se ha determinado en el marco legal específico lo encontramos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo en los Artículos 281 y 61 inciso f, Convenios Internacionales de Trabajo No. 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo; y

²⁴ Manual N° 1 de la Inspección General del Trabajo



a partir de este marco legal nacional e internacional donde el rol de los inspectores adquiere no solamente su viabilidad jurídica en el ejercicio de sus funciones, sino también provoca su carácter obligatorio de ser partícipe activo en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores y patronos, de velar por el cumplimiento y respeto de la legislación laboral en general”²⁵.

En orientación a la viabilidad jurídica del accionar de los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones sustantivas: de prevenir, de fiscalizar y de conciliar, en la práctica debería arrojar resultados cuantitativos a través de las visitas de oficio o de las denuncias por parte de los trabajadores cuando existe alguna violación a sus derechos laborales. Sin embargo, la función de fiscalización se ha caracterizado por ser reactiva, ya que su que hacer está más enfocado a las denuncias a instancias de parte, lo cual es sumamente preocupante, porque se deja de cumplir con sus funciones legales;

4.12. Incumplimiento de garantías laborales

“Es fácil hablar del incumplimiento de las garantías laborales, lo difícil a nivel institución es identificar el problema y combatirlo, partiendo del punto de que es el Estado el principal comprometido a resolver dicho problema, al considerarse que el trabajo es el derecho fundamental del los seres humanos.

²⁵ Manual de Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



El Estado legalmente garantiza el respeto a los derechos del trabajador, pero enfrenta la dificultad de invertir lo suficiente en el presupuesto asignado a dicha institución para que cumpla con su función legal, debido a que dicho incumplimiento emerge principalmente de varios aspectos a considerar. La naturaleza de la legislación en nuestro país, tiene como fin supremo a la persona como trabajador, considera al ser humano desde un ángulo especial en cuanto al desarrollo de su trabajo y el servicio útil para la comunidad, siendo el principio base del derecho laboral: “El hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan conducirse a una existencia digna”. Contrario a este postulado están las corrientes neoliberales cuestionando los modelos jurídicos inspirados en la protección a los trabajadores ya que estos “imponen barreras para el mercado” cuestionando la propia finalidad de los derechos laborales”²⁶.

En ese sentido la venta de la fuerza de trabajo se transforma en el único bien con el que puede concurrir al mercado y con ello adquirir los bienes de subsistencia. Mientras el empleador, representa un centro de poder en la relación laboral, no solamente porque el trabajador posee su fuerza de trabajo como único bien contractual sino, por la cantidad de recursos con la que cuenta el empleador frente a éste, situación que coloca al trabajador en desigualdad.

Las múltiples manifestaciones de esta relación, constantemente son causas de medidas coercitivas, violentas, e incluso que pueden constituirse en delitos, producto de la desesperación y falta de confianza en el sistema de justicia e instituciones encargadas

²⁶ Franco López. César L. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**

de velar y hacer efectivas las funciones tutelares y de protección del Estado que contribuyan efectivamente al cumplimiento de la legislación laboral y construyan en el imaginario social de los trabajadores un mecanismo efectivo para alcanzar justicia y evitar incumplimientos que pudieran derivar en conflictos, producto de esa desigualdad. Es por ello que las relaciones laborales, requieren un control en los mismos términos que ocurre con los otros aspectos de la sociedad, porque su incumplimiento es un eventual foco de conflicto y peligro para el respeto de derechos adquiridos por los trabajadores.

En los cuadros de estadística por motivo de denuncias recibidas por la Inspección General de Trabajo durante el 2007, y el monitoreo en los medios podemos establecer cómo el incumplimiento a derechos reconocidos y elementales tienen un gran número de denuncias, y visualizar consecuencias producto de incumplimientos en los cuales muchas veces los trabajadores no saben cual es la mejor forma de actuar, hasta el punto de generar medidas de hecho que obligan a las autoridades a prestar atención y actuar de oficio como les corresponde. De acuerdo al monitoreo, de 3,766 denuncias, el sector que reporta mayor número es el industrial y el 76.58% de los casos corresponde a las maquilas. Seguido del comercio con el 28.7% de denuncias, cercano al sector de servicios privados 27.2% y un muy bajo número de denuncias del sector agrícola considerando el elevado número de población que se dedica a estas actividades con tan solo 11 denuncias.



Casos en los cuales la Inspección General de Trabajo trata de establecer aspectos relacionados a malos tratos, represalias, el pago de los pre y posnatales, cierre de empresas, etcétera ocupa el mayor número de casos: 748, seguido por despidos en enfermedad, embarazo y periodo de lactancia, o estando emplazada la entidad: 708, suspensiones por enfermedad y menores de edad vulnerando derechos de mujeres, menores y sindicalistas, lo que nos da alguna pauta sobre la persecución y coacciones de las que suelen ser víctimas.

Siendo el salario el único medio para el sostén del trabajador y su familia es escandalosa la existencia de incumplimiento del pago de prestaciones, la bonificación incentivo y del propio salario: 570, el no pago de salario mínimos y pagos incompletos de prestaciones: 179, las denuncias por la suspensión de labores sin goce de salario y de contratos: 272 es preocupante, en especial cuando en el ámbito nacional se trata de imponer el salario por productividad. Aspectos relacionados con el pago del IGSS, descuentos no reportados, permisos en casos de lactancia, asistencias al IGSS y otros descansos imprescindibles para la salud física y mental de cualquier trabajador y su familia son negados, así como extender certificaciones de trabajo o constancias solicitadas por el IGSS: 528. La discriminación, es uno de los aspectos con menos denuncias: 2, probablemente por desconocimiento de los trabajadores ya que éste al manifestarse en relación a la etnia y al sexo, pudiera tener manifestaciones poco perceptibles por lo que un aspecto a fortalecer es la difusión de este tipo de violaciones.



4.13. Conflictividad laboral

Surge como producto de la poca efectividad de Inspección General de Trabajo al presentar las denuncias, ya que la fiscalización en las empresas no es frecuente, los conflictos laborales existentes crecen hasta explotar; un ejemplo básico son las maquilas por ser el sector donde hay mas denuncias por las violaciones a los derechos del trabajador.

Ejemplo:

Alrededor de 200 trabajadores (según reporte de medios), incendiaron y saquearon una maquila.

Al parecer la empresa cerró operaciones sin haber cancelado salarios y prestaciones. Por el incumplimiento del pago de salarios y prestaciones, y el cierre de la empresa sin previo aviso, es identificable la falta de confianza en las instituciones encargadas del resguardo y protección de los trabajadores. Ante la necesidad y desesperación por cubrir gastos de alimentación y vivienda y la poca credibilidad en el sistema, los trabajadores se convierten en victimarios.

- **Postura o visión**

Exigir el pago de salarios retrasados, horas extras e indemnizaciones. La empresa no se manifestó.



- **Medidas adoptadas**

Producto del saqueo, recuperar algún dinero que permitirá su subsistencia.
Intervención de Inspección General de Trabajo.

- **Soluciones planteadas**

La policía nacional civil, resguardó el área para evitar más saqueos de maquinaria. Se recomendó seguir el trámite en la Inspección General de Trabajo; sin embargo trabajadores expresaron necesitar el pago para atender de forma inmediata las necesidades familiares.

Vemos con preocupación que el nivel de cobertura de la Inspección General de Trabajo es muy poco, lo cual se debe a la forma de intervenir en el conflicto laboral ya que interviene a petición de parte y no mantiene un programa de inspección frecuente, evitando con ello dichos conflictos, bien se sabe que dicha institución esta para proteger al trabajador del abusos a sus derechos, ya que es mas difícil enfrentarse al problema que prevenirlo.

4.14. La debilidad del sistema justicia laboral y del incumplimiento de la norma laboral

Existe una innegable deficiencia en cuanto a la cobertura que brindan los tribunales de justicia y la inspección General de Trabajo, así como carencia de recursos tecnológicos



y de infraestructura que influyen de manera determinante en la debilidad actual de la administración de justicia laboral, es la falta de prontitud y efectividad de sus acciones lo que limita aún más la aplicación de las leyes vigentes en beneficio de los trabajadores.

Es claro que el sistema de justicia no brinda solución pronta y cumplida y en los plazos procesales establecido en la ley, alrededor del 80% de caso ingresados, se acumula año con año en los juzgados de trabajo a nivel nacional.

Por lo que se hace manifiesta la poca efectividad de la protección a las trabajadoras y a los trabajadores guatemaltecos, la Inspección General de Trabajo debe mantener su objetivo fijo en el principio de tutelaridad, garantías mínimas, obligatorias y trámites expeditos que favorezcan el interés social y colectivo por encima del interés privado, no se reflejan en la práctica.

4.15. Causas de incumplimiento de funciones de la inspección

Las presentes causas del incumplimiento de funciones de la Inspección General de Trabajo demuestran la cruel realidad del país en el ámbito laboral, y da como efecto la infinidad de violaciones a los derechos del trabajador, así también muestran la falta de control existente en las empresas, lo que permite al patrono actuar de forma arbitraria frente a sus trabajadores y viceversa, y obliga al trabajador a tolerar dicho abusos.



4.15.1. Falta de instrumentos de control a nivel inspectores

Se requiere del rol otorgado a la Inspección General de Trabajo, para que su planes o proyectos contribuyan a eliminar la inobservancia de la ley en materia laboral con carácter integral, ya que es necesario implementar acciones permanentes que generen una cultura de cumplimiento, y la obligatoriedad de vincular estas acciones a las otras funciones de la Inspección General de Trabajo (IGT) a través del seguimiento a las denuncias con prontitud y de fortalecer las visitas de oficio a cargo de los inspectores de trabajo de manera periódica, es sabido que el poco seguimiento que se le da a esta denuncias ocasionan el incumplimiento de funciones.

Se deduce que si existen programas de trabajo, para que los inspectores cumplan con sus funciones, estos no son puestos en práctica, o dicho de otra forma no son ejecutados, debido a la negligencia de ellos, o bien no existe un jefe inmediato que controle la ejecución de los mismo, porque como sabiamente se dice “el papel aguanta con todo”; por lo que es necesario hacer un alto y recapitular el problema, haciendo especial énfasis en el porque las denuncias laborales en vez de bajar no bajan, sino que cada vez aumenta; y se deben de preguntar ¿Qué hacemos? Se determinara el verdadero problema, respondiendo: “no se cumple en su totalidad con la función legal asignada a nuestra entidad”



4.15.2. Falta de enfoque en los programas de trabajo de la inspección a nivel macro, para erradicar el mayor problema que aqueja a la sociedad trabajadora

Es evidente la falta de enfoque a nivel macro de los programas o planes de acción de la Inspección General de Trabajo por lo que debe enfocar sus programas anuales de ejecución de la fiscalización en las empresas, basándose en cada región laboral y sector de producción considerando la industria punto de partida del programa o plan a manera de conocer de forma específica que problema aqueja a cada uno y en base ello elaborar y ejecutar un plan o programa de acción para erradicar dicho problema.

4.15.3. La escasa programación de la supervisión continua a las empresas a nivel micro; por reincidencia de los patronos infractores

Es necesario elaborar programas de fiscalización, desarrollados por los inspectores de trabajo a través de las visitas que realizan de manera personal a las oficinas de las empresas, la mayoría de estas son como consecuencia de casos de denuncias por parte de los trabajadores que ven limitados sus derechos laborales por los patronos y acuden de manera personal a plantear la denuncia, ya sea de forma anónima o vía telefónica. Debido a que en la práctica común en estos casos es el mal proceder de los inspectores de trabajo cuya conducta deja mucho que desear, no solo por el desconocimiento de la ley y la falta de actualización, sino también por falta de planes o programas de labores o funciones que dan origen a una marcada parcialidad hacia los



patronos al abogar por los intereses de estos y persuadiendo a los trabajadores de aceptar los ofrecimientos del patrono, aún cuando estos son muy inferiores a lo que objetivamente le corresponden, pese al carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

4.15.4. Falta de recursos

- Inspectores fiscales

Siendo los inspectores fiscales el brazo derecho de la Inspección General de Trabajo en Guatemala, a raíz de la falta de recursos económicos, actualmente se enfrenta una crisis financiera, la cual repercute en la contratación de personal para la sección de visitaduría en dicha institución las siguiente cifras reflejan una de las causas del problema objetivamente.

Inspección General de Trabajo (IGT)

Región	distribución geográfica	Nº de inspectores		
		2002	2006	2007*
Región I	Guatemala, (área metropolitana)	87	95	74
Región II	Cobán y Salamá	14	11	11
Región III	Puerto B., Chiquimula, Progreso y Zacapa.	34	29	29



Región IV	Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa	20	24	24
Región V	Escuintla, Chimaltenango, Sacatepéquez y Santa Lucía Cotz.	38	31	26
Región VI	Quetzaltenango, Coatepeque, Sololá, Mazatenango, Retalhuleu, Totonicapán, San Marcos y Tecún Umán	56	51	51
Región VII	Huehuetenango y El Quiché	15	13	17
Región VIII	El Petén	<u>13</u>	<u>11</u>	<u>10</u>
	Total	277	265	242

Mediante un estudio se comprueba que durante los últimos años, no llegan al 25% las visitas realizadas de oficio. En el 2007, el 21% corresponden a visitas de oficio en 2008 el 15.6% del total de visitas realizadas. Aunque hay que destacar que el total de visitas de la IGT, desde el 2004 se redujeron en casi el 49%.

Estos datos detallan la escasa cobertura de la IGT y el número de inspectores a nivel nacional, el cual asciende al 12.63% menos que en el 2002 mostrando una tendencia a disminuir, acción que repercute en la fiscalización y vigilancia en la relación laboral para el cumplimiento y respeto a las leyes laborales y el acuerdo socioeconómico y situación agraria que plantea su fortalecimiento.

La definición de la participación de los inspectores de trabajo con carácter de obligatoriedad en todo conflicto individual o colectivo derivado de las relaciones

laborales entre patronos y trabajadores, en la práctica contribuiría a fortalecer el carácter mediador del Inspector que es el referente inmediato e institucional y sobre todo, coadyuvaría a la minimización de los niveles de conflictividad laboral y el respeto al régimen de derecho.

Sin embargo, dentro de este contexto de funcionalidad e importancia de los inspectores laborales, cabe señalar que su número en lugar de incrementarse continúa disminuyendo. De acuerdo a otros estudios realizados sobre el tema, el número de inspectores de trabajo se incrementó de 149 que laboraban en 1999 a 277 existentes para el año 2002, pero a partir de esa fecha al presente año, ha disminuido a 242, sin que las vacantes al momento hayan sido cubiertas. Esta situación, provoca un déficit cuantitativo y en consecuencia en su capacidad de fiscalización. Actualmente la población económicamente activa (PEA) asciende a 5, 18, 417, 3 por lo que el nivel de cobertura es de un inspector de trabajo por cada 20,737 trabajadores/as, de lo cual se desprenden los altos niveles de impunidad laboral existentes. Un estudio realizado durante el 2002, calcula que para ampliar la cobertura de los servicios de la Inspección General de Trabajo, se necesitan por lo menos entre 300 y 400 inspectores adicionales.

- Escaso presupuesto

El fortalecimiento institucional de la Inspección General de Trabajo en la viabilidad de sus funciones sustantivas: Preventiva, fiscalizadora y conciliadora a través de un presupuesto acorde a sus necesidades y aumento de inspectores idóneos que a través



de su labor contribuyan a dignificar su trabajo primordialmente mediante salarios justos, elevando así el perfil institucional y la credibilidad en su funcionamiento.

4.16. Objetos de los sistemas de control legal

Se determina que la debilidad de la Inspección General de Trabajo se debe a falta de programación de visitaduría por los inspectores fiscales ya que el problema recae en la falta de inspección constante, es más en muchas ocasiones los patronos infractores, reinciden en las violaciones a los derechos del trabajador y la Inspección General de Trabajo no toma en cuenta estos antecedentes porque no dan seguimiento a estos infractores al no efectuar visitas frecuentes u otro tipo de control o un procedimiento administrativos por falta, lo que pone a la vista la poca importancia que le dan los patronos al cumplimiento de las leyes laborales en nuestro país. Esta situación de reincidencias aumentan año con año por los escasos sistemas de control en la institución lo cual es preocupante ya que la demanda de restitución de los derechos laborales brinda un panorama general de precaria y de limitaciones de la inspección ya que no cumple a su cabalidad con su función legal, esta situación terminaría si se considera elaborar planes estratégicos de función en referencia al personal de la Inspección General de Trabajo que ejecuta tal función.



4.16.1. Inspectores de trabajo

Para el cumplimiento efectivo de su trabajo se les debe de asignar nuevas funciones entre ellas:

- La elaboración de programas de visitaduría constante en forma mensual, por sector industrial, con un objetivo definido enfocado a lograr la meta en un plazo máximo de un año, con el fin de ir controlando las faltas de los empleadores y sancionar efectivamente al patrón infractor, para desaparecer con el transcurso del tiempo dichas faltas.
- Debe entregar en forma mensual a su jefe superior inmediato el informe del resultado de la ejecución del programa y plan aplicado, donde muestre claramente las faltas encontradas en determinado sector y la sanción administrativa aplicada, así como el tiempo de su cumplimiento.
- Un plan de visita de seguimiento para evitar las otras infracciones a los empleadores.

4.16.2. Trabajadoras sociales

Poseen las mismas funciones legales como la de los inspectores de trabajo:

- Deben elaborar un plan de seguimiento de visitas mensuales rutinarias a las empresas reincidentes de infracciones a los derechos del trabajador.
- Visitas rutinarias a los lugares de trabajo para: Dar a conocer a los trabajadores sus derechos y proporcionar a los trabajadores la forma de denunciar un abuso por parte del patrono o sus representantes, garantizando sus empleos.
- Elaborar entrevistas a los trabajadores, para detectar infracciones ocultas.
- Elaborar informe respecto a las visitas rutinarias y hacer las denuncias correspondientes en referencia de las infracciones observadas.

4.16.3. Actividad productiva y elementos a supervisar

De acuerdo a los sectores de producción que hay las visitas rutinarias se deben enfocar a verificar si cada empleador del sector en su empresa cumple con:

- Sistema de contratación individual de trabajo

Con el objeto de verificar si el contrato cumple con los requisitos primordiales que nuestra ley establece y que no implica abusos o renunciaciones a derechos del trabajador ya que muchas veces estos contratos no son autorizados por la inspección; en la actualidad se está dando la simulación al contrato de servicios profesionales cuando lo

que se encubre es una verdadera relación laboral, con el propósito de evadir las obligaciones patronales abusando del desconocimiento del trabajador ya que automáticamente lo obligan a renunciar a sus derechos irrenunciables, si se establece un control verdadero de el tipo de contratación individual, la Inspección General de Trabajo se evitaría un sin numero de problemas.

- Las condiciones de trabajo

Es obligación de la Inspección General de Trabajo por medio de sus inspectores y trabajadores sociales supervisar las condiciones de trabajo de cada empleador, con el objeto de determinar si estas no representan riesgos de accidentes o enfermedades a los trabajadores.

- Reglamentos internos laborales en la empresa:

Es una obligación con la que no cumple la mayoría de patronos que emplean diez o más trabajadores ya que mediante este reglamento precisa las normas internas que el y los trabajadores se deben de sujetar. De la misma forma este debe ser autorizado por la Inspección General de Trabajo y puesto a conocimiento de los trabajadores quince días antes de entrar en vigor, a lo cual se hace caso omiso, ya que en muchas ocasiones los patronos alegan su existencia pero los trabajadores la desconocen; también no es del conocimiento de la Inspección General de Trabajo que dicha empresa maneja un reglamento interno por contener normas internas violatorias de los



derechos de los trabajadores, por lo que es necesario controlar esta situación por medio de un sistema sancionador a los patronos que incumplan con ello dándoles un plazo máximo de un mes, después de haber sido requerido por el inspector o trabajadora social.

4.17. Sanciones legales a los infractores

La Inspección General de Trabajo debe de elaborar un reglamento interno que contenga sanciones legales desde multa hasta despido justificado cuando se acredite que un inspector o en su caso una trabajadora social ha incumplido con sus funciones.

Hasta el momento existen dentro de la inspección normas eminentemente administrativas no coercitivas, por lo que es necesario elaborar la norma que contenga dichas sanciones. En cuanto a los patronos las multas que hasta el momento fija la inspección es muy baja, y casi nunca la pagan los patronos, lo que provoca que los patronos reincidan en la violación de derechos laborales, las sanciones administrativas de la inspección, son mínimas y poco coercitivas para los patronos infractores.

Prueba de ello es que incluso en la Inspección General de Trabajo (IGT), los trabajadores no encuentran solución a la problemática inmediata de la falta de recursos, teniendo que ser sometidos a un proceso de mediación, el cual cada día son más frecuentes las denuncias de ser un método legal coercitivo, se convierte en un tipo de persuasión parcial ya que se favorece al patrono: “Acepte esto o valla a tribunales cuatro años”, se convierte en un círculo vicioso, por lo que es necesario elaborar

normas legales que obliguen al patrono pagar la obligación legal contraída; ya que en el proceso administrativo laboral de mediación, lejos de obligarlos, solo se les apercibe sin ninguna formalidad legal. Por lo que es necesario readaptar los mecanismos implementados para la vigilancia y la justicia laboral. El surgimiento de espacios de acción para exigir el cumplimiento de la legislación nacional, representa un reto, especialmente en aspectos relacionados a:

- a) La función sancionadora,
- b) La inspección en cuanto a capacidad del personal e investigación de las denuncias por corrupción y el incumplimiento de funciones que les corresponden; aspectos se deben de considerar al elaborar las normas sancionadoras, para determinar su eficacia.

4.18. Beneficios del cumplimiento de funciones por parte de la Inspección General de Trabajo

- Erradicación de la violación de los derechos humanos del trabajador y a las condiciones de trabajo en las empresas.

El patrono y sus representantes al conocer las nuevas sanciones y su carácter coercitivo considerara el trato para sus trabajadores, proveyendo conforme sus posibilidades económicas las mejoras básicas a las condiciones de trabajo, optará por

colaborar con la Inspección General de Trabajo, ya que cumplirá efectivamente al ser objeto de una sanción administrativa y evitara la reincidencia.

- Continuidad en el proceso de inspección a los patronos:

Da como resultado la eficacia del trabajo realizado y reducirá el 75% el trabajo a los inspectores de trabajo y las trabajadoras sociales, ya que efectivamente la norma cumple con su objetivo primordial.

4.19. Incumplimiento del compromiso del estado para fortalecer la Inspección

General de Trabajo

Los compromisos asumidos por el Estado guatemalteco en esta materia, preocupa la medida de disminución en las plazas de inspectores de trabajo aún antes de la implementación del plan de retiro voluntario y que al momento de éste, queden congeladas las plazas, esta medida contraviene principios básicos establecidos en convenios ratificados en donde se han asumido compromisos concretos de mejorar la labor de inspección laboral.

Concretamente en esta área hacemos referencia a los Convenios 29 y particularmente el 818 que en su Artículo 6 define: "El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y



de cualquier influencia exterior indebida”; este artículo se constituye en la garantía de que las funciones de inspectoría laboral mantengan un carácter de continuidad y permanencia en beneficio de las partes involucradas en las relaciones laborales, sino fundamentalmente hace referencia concreta a los inspectores de trabajo cuyas calidades de funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones, conlleva la existencia de condiciones de servicio y de estabilidad laboral y la obligatoriedad de promocionar la carrera administrativa cuyos beneficios al final repercuten en el fortalecimiento de la institucionalidad, hasta el día de hoy el gobierno no ha hecho nada al respecto debido a que se maneja la misma política, que hace el Ministerio de Trabajo y Prevención Social al respecto, ya que el obligado a mejorar las políticas de trabajo ante el estado.



CONCLUSIONES

1. El derecho laboral es una rama del derecho público, así como de naturaleza social que surge como resultado de las luchas entre las dos clases sociales dominantes; trabajadores versus empleadores, con el fin de no cometer abusos por parte del empleado.
2. El principio de tutelaridad es el fundamento básico de todas las normas laborales; lo que determinaría el carácter protector de la Inspección General de Trabajo, y que actualmente no se cumple con dicha normativa, preferentemente para los trabajadores por ser éstos los más vulnerables de violarles los derechos.
3. Actualmente hoy en día no se cumple la meta principal de la Organización Internacional del Trabajo, que es: promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
4. La escasa cobertura de la Inspección General de Trabajo, y el número de inspectores a nivel nacional, asciende al 12.63%; lo cual demuestra el incumplimiento funcional de dicha institución y esta acción repercute en la fiscalización y vigilancia en la relación laboral.

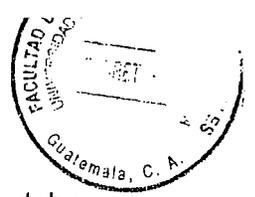


5. La falta de políticas respecto a programas y planificación funcional, a nivel macro y micro, no permite visualizar el conflicto laboral a nivel nacional y regional de cada sector productivo, y no se dan seguimiento a las ya conocidas para darle solución.



RECOMENDACIONES

1. Es necesaria la inspección continua y objetiva de parte de los inspectores de trabajo en las empresas nacionales y extranjeras en todo el país, para evitar abusos a los derechos laborales; evitando así la lucha de clases, y fortaleciendo la armonía entre ellos para mejorar la relación laboral.
2. Es preciso que la Inspección General de Trabajo reelabore políticas, ya que deberán de ir en la línea del fortalecimiento de sus funciones sustantivas: preventiva, fiscalizadora y conciliadora.
3. La Inspección General de Trabajo debe implementar dentro de sus políticas laborales, más oportunidades para obtener trabajos decentes y productivos a hombres y mujeres; ya que constantemente es violado su derecho al trabajo, y deben ser protegidos por el Estado.
4. El Ministerio de Trabajo, debe de aumentar el presupuesto a la Inspección General de Trabajo, para la contratación de más inspectores y otros tipos de recursos materiales, porque la actual asignación presupuestaria no cubre las necesidades para el cumplimiento de su función legal y así disminuir los abusos hacia los derechos laborales.



5. La Inspección General de Trabajo para el cumplimiento de sus funciones, debe elaborar programas de trabajo que visualicen la problemática laboral, a nivel macro y micro, de cada sector productivo; estableciendo estándares aceptables que sancionen a los patronos por su incumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA



CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral.** Argentina. Ed. Heliasta S.R.L, 1998.

BLANCO, Orlando, **Manual N°1 Inspección General de Trabajo,** Guatemala CA. 2007.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** Argentina, Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1994.

DE LA CUEVA, Mario; **El nuevo derecho de trabajo mexicano.-** Editorial Porrúa, México 1973, Págs. 160.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando; **Derecho del trabajo.-** Editorial Oscar De León, Guatemala 2009, pág. 130.

ESTEVA, Fabregat. **El factor humano en las relaciones laborales.** Madrid, Ed. Política Social, 1996.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis: **Derecho laboral guatemalteco.-** Editorial Oscar De León, Guatemala C. A.1996.

FRANCO LÓPEZ. César L. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Editorial fénix. 2005.

MARTÍNEZ, Sarmiento. **La naturaleza del contrato de trabajo.** Bogotá, Ed. Nueva sociedad, 1990.

MENÉNDEZ PIDAL, Jorge. **Derecho laboral español.** Madrid. Ed. Torre Blanca.1996.

MONTERO, Mario Luis. **La naturaleza de la relación laboral.** Madrid. Ed. Revista. 1996.



MORALES, Sergio: **Derecho al trabajo y los derechos humanos.**- Editorial Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2007.

NOVAKOBIC, Nicolas; **Irrenunciabilidad de los derechos de trabajo.**- Editorial Universitaria, Santiago Chile 1959.

OSSORIO, Manuel; **Diccionario jurídico;** editorial Heliasta, 1981 Pág. 797, Buenos Aires Argentina.

PEREIRA OROZCO, Alberto. **Derecho constitucional.**- Editorial Pereira. Guatemala C. A. 2009.

Real Academia Española; **Diccionario jurídico;** editorial espasa Calpe, S.A. Madrid 2005, pág.1449.

RODRÍGUEZ AGUILERA, Julio. **Derecho laboral hispanoamericano.** Madrid. Ed. Alianza Madrid. 1993.

SUÁREZ NIETO, Joaquín. **El trabajo y sus modalidades.** Madrid. Ed. Revista. 1968.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala:** Teoría y práctica. Gaceta, Guatemala 2004.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1,986.

Código de Trabajo. Congreso de La República de Guatemala, Decreto número 1441, Guatemala, 1,961.



Convención Internacional de los Derechos Humanos, Washington D.C. 1,978.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Versalles, Francia 1,919.

**Convenio 81 “sobre la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio.
ratificado por Guatemala el 13/02/1952.**