

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

**EFFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN
LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE MIXCO,
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

HÉCTOR LEONEL SANTIZO YOOL

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**EFFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN
LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE MIXCO,
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HÉCTOR LEONEL SANTIZO YOOL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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 Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. José Dolores Bor Sequén
Vocal: Lic. Belter Rodolfo Mancilla Solares
Secretaria: Licda. Waleska Romelia García Contreras

Segunda fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Lic. David Sentés Luna
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis" (Artículo 43, Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

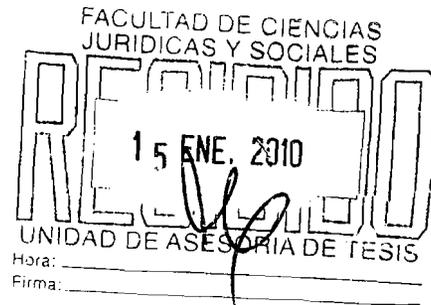


JOSÉ NOÉ LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 3932
14 calle B 31-92 zona 7, Colonia San Martín.
Cel. 4610-6691 y Tel. 24396832
E-Mail: elnojo_15@hotmail.com Guatemala, C. A.



Guatemala, 22 de abril de 2009.

Licenciado
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
Su Despacho.



Respetable licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento al nombramiento de fecha veinticuatro de febrero de 2009, emanado de ese despacho en mi calidad de **ASESOR**, he procedido a asesorar el trabajo del bachiller Héctor Leonel Santizo Yool, titulado “EFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO (CIUDAD DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA)”. Debo aclarar que el tema en su origen no establecía el término **municipio de Mixco**, sino **ciudad de Mixco**; pero tomando en cuenta que el término ciudad se reduce al casco urbano, es decir zona 1 y 2 de Mixco, se decidió hacer el cambio para extender el ámbito geográfico, el cual queda intitulado “EFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”. Después de lo cual emito el siguiente dictamen:

a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** Vale la pena mencionar, que la investigación no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, si no también a la sustentación de teorías, análisis y aportes, tanto de orden legal como académica, dándome cuenta en el momento de la revisión que su contenido científico y técnico es satisfactorio, ya que logra a través de él, comprobar el supuesto en el que basó su investigación. La sustentación científica está apoyada en el marco legal nacional; se denota fortaleza en cuanto a las teorías desarrolladas, por lo que la investigación bien podrá servir como marco de referencia para otro tipo de estudios que tengan como base determinar los efectos que la intervención oportuna de la Inspección General de Trabajo, produce en el ámbito laboral.

b) **Enfoque metodológico:** al momento de realizar la revisión, he podido darme cuenta de la diversidad de métodos que fueron utilizados por el bachiller Santizo Yool; evidenció en todo el capitulado la utilización del método lógico deductivo, partiendo de situaciones conocidas logró descubrir otras que no eran tan evidentes; pude observar también algo de metodología dialéctica, debido a que el fenómeno estudiado, describe un constante cambio y desarrollo con el correr de los años.



c) **La redacción:** el bachiller demostró conocimiento y dominio de las normas de ortografía y redacción; es evidente también la emisión de sus propios comentarios, los cuales indudablemente dejan de manifiesto el interés de comprobar los supuestos de la investigación.

e) **Conclusiones y recomendaciones:** el estudiante concluyó en cuanto a las necesidad que existe de considerar la actitud pasiva de la Inspección General de Trabajo, para resolver conflictos laborales; además de la importancia que tiene el que los trabajadores conozcan sus derechos, para hacerlos valer, cuando sea necesario. Recomienda oportunamente la creación de nuevos programas de trabajo y el fortalecimiento económico de la Inspección General de Trabajo, para evitar situaciones relacionadas con la corrupción. Así mismo, que la Universidad de San Carlos de Guatemala, realice gestiones para presentar iniciativa de ley, relacionadas con las mejoras en el sector laboral.

f) **Contribución científica:** La investigación, provee una serie de elementos relacionados con la temática de las relaciones laborales en el sector privado y las intervenciones que la Inspección General de Trabajo realiza; hace notar el vacío que las diversas instituciones manejan en lo relacionado al tema; además de mostrar las muchas violaciones a dicha normativa y cómo ese actuar menoscaba la seguridad e integridad de la población trabajadora, quienes por ignorancia, o acciones premeditados de personas sin escrúpulos y empleadores irresponsables son sometidos a todo tipo de abuso y explotación impidiendo que los mismos se desarrollen de manera integral, asunto que influye en el futuro de Guatemala.

g) **Bibliografía:** considero que la utilizada en la elaboración del presente trabajo es específica, concreta y actualizada; no se basó estrictamente en el cuerpo legal nacional e internacional, sino que fue enriquecido con bibliografía, informes de entidades internacionales; así como opiniones de personas involucradas en este tipo de situaciones, lo cual proveyó a la investigación un carácter muy formal.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis del bachiller Santizo Yool, cumple con todo lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y emito Dictamen Favorable, y recomiendo se continúe con el trámite establecido de conformidad con la ley.

Atentamente,


Lic. José Noé López
ABOGADO Y NOTARIO

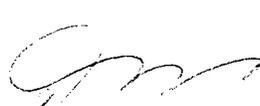
Lic. José Noé López
Revisor
Colegiado 3932



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

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) HUGO ROLANDO MARROQUÍN ORELLANA para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante HÉCTOR LEONEL SANTIZO YOOL, Intitulado: "EFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO (CIUDAD DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA)".-

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/awcg.



LIC. HUGO ROLANDO MARROQUÍN ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO

Dirección: Calle Mariscal Cruz 9-50 Zona 4
3° nivel oficina no. 7
Ciudad Guatemala

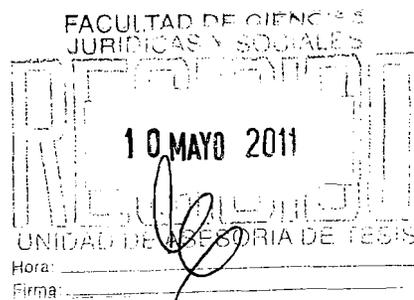
Tel. 2331-9430 y Cel. 55107856

E-mail: hugomarroquin@intelnett.com

Guatemala, 10 de mayo de 2011

Licenciado

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que mediante resolución dieciocho de enero de 2010, emitida por la Unidad Asesoría de Tesis, se me nombró como revisor de Tesis del bachiller **HÉCTOR LEONEL SANTIZO YOOL**, por lo que en cumplimiento de dicha resolución, hago de su conocimiento que al estudiante se le revisó oportunamente la elaboración de la investigación titulada **“EFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”**, razón por la cual me permito dictaminar lo siguiente:

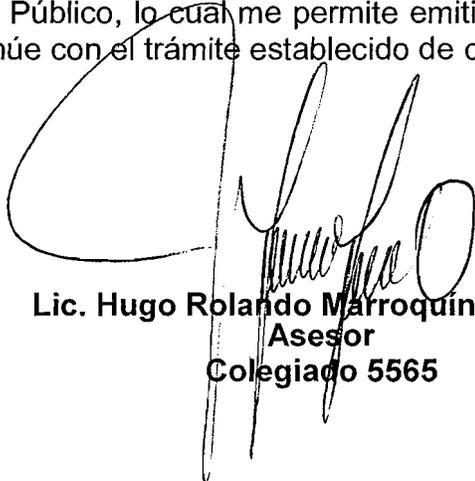
- I. Considero que el contenido científico y técnico en el trabajo realizado por el bachiller Héctor Leonel Santizo Yool, contempla una problemática de mucho interés nacional e internacional; por lo tanto, fue atinado basarse en el cuerpo legal relacionado con las leyes laborales de Guatemala. El tema tratado reviste interés para los órganos encargados de velar para que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados.
- II. En el desarrollo del trabajo se puede apreciar que un enfoque metodológico deductivo e inductivo, partiendo de datos o hechos conocidos a descubrir otros.
- III. El bachiller Santizo Yool se ajustó a las normas de ortografía y redacción, hecho evidenciado en la estructura de todo el trabajo; acciones que contribuyeron a que el fondo y forma del mismo se ajustaran a lo esperado en esta clase de investigaciones.



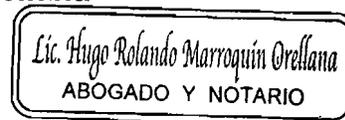
- IV. El estudiante concluyó que la realidad económica de la población mixqueña, no le permite optar por mejores oportunidades de trabajo; agravándose con la escasa atención que la Inspección General de Trabajo proporciona en casos de violación a los derechos del trabajador; bien sea por falta de recurso humano; así como por causa de la corrupción a la que es sujeta. También recomendó oportunamente iniciativas de ley a la Universidad de San Carlos de Guatemala, para el fortalecimiento del marco legal; al Estado, creación de nuevos programas de trabajo para evitar o minimizar el grado de corrupción en instituciones relacionadas con el ramo laboral.
- V. A mi juicio, el aporte científico de la investigación reside en determinar el grado de cumplimiento de la normativa laboral en el momento de la intervención de la Inspección General del Trabajo en los distintos conflictos; la claridad del contenido establecido sirve para hacer un llamado a todos aquellos involucrados en el bienestar de la población trabajadora, a que se realicen acciones cuyo fin último sea la protección de los derechos humanos de una de las partes productivas de Guatemala.
- VI. La Bibliografía utilizada me pareció apropiada, diversa y bastante actualizada, por lo que logró sustentar fehacientemente su trabajo.

Luego de haber practicado un análisis cuidadoso del presente trabajo de tesis, considero que el mismo constituye un importante aporte el estudio de los efectos de la intervención de la inspección general de trabajo en la etapa conciliatoria ante la terminación de la relación laboral en el sector privado, en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala. Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis del bachiller Santizo Yool, cumple con todo lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, lo cual me permite emitir dictamen favorablemente, por lo que solicito se continúe con el trámite establecido de conformidad con la ley.

Atentamente,



Lic. Hugo Rolando Marroquín Orellana
Asesor
Colegiado 5565





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 HÉCTOR LEONEL SANTIZO YOOL, Titulado EFECTOS DE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA ETAPA CONCILIATORIA ANTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL MUNICIPIO DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS** Omnisciente y guía en mi camino en esta vida y permitirme obtener este grado académico.
- A MIS PADRES:** Héctor Santizo Pérez y Ofelia Yool Osorio, como agradecimiento de sus infinitos sacrificios, y formadores de mi persona.
- A MIS HERMANOS:** Carolina y Daniel por su apoyo incondicional.
- A MIS ABUELOS:** Efraín Santizo Herrera y Rosario Pérez con mucho cariño. Felipe Yool y Agustina Osorio (QEPD), a quienes recuerdo con gran afecto.
- A MIS AMIGOS:** Carolina, Celia, Diana y Elfrid, por formar parte indispensable de este éxito.
- A LOS PROFESIONALES:** Lic. José Noé López y Lic. Hugo Rolando Marroquín, por sus consejos y guía profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** El Magisterio Nacional.



ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|---|---|
| 1. Intervenciones de la Inspección General de Trabajo..... | 1 |
| 1.1. Definición de intervención..... | 1 |
| 1.2. Antecedentes históricos de las intervenciones..... | 2 |
| 1.3. El Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo..... | 4 |
| 1.3.1 La Inspección General de Trabajo de Guatemala..... | 5 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. La relación laboral en el sector privado | 13 |
| 2.1. Definición de la relación laboral..... | 13 |
| 2.2. Clases de explotación laboral | 15 |
| 2.2.1. Por tiempo indefinido | 15 |
| 2.2.2. A plazo fijo | 15 |
| 2.2.3. Para obra determinada | 16 |
| 2.2.4. Sector privado | 16 |
| 2.3. Aspectos legales de la relación laboral | 17 |
| 2.3.1. Organización Internacional del Trabajo | 17 |
| 2.3.2. La Constitución Política de la República de Guatemala | 21 |
| 2.3.3. El derecho laboral y las garantías constitucionales..... | 25 |
| 2.3.4. El Código de Trabajo de Guatemala | 26 |
| 2.4. El contrato | 28 |



Pág.

| | | |
|--------|--|----|
| 2.4.1. | Contrato individual de trabajo..... | 28 |
| 2.4.2. | Clases y formas de contrato..... | 33 |
| 2.4.3. | Derechos y obligaciones que se derivan del contrato individual de trabajo..... | 35 |
| 2.4.4. | Excepción a la capacidad de contratar..... | 37 |
| 2.4.5. | Formas de terminación o modificación de un contrato laboral según el Código de Trabajo de Guatemala..... | 38 |
| 2.4.6. | Causas de terminación de un contrato..... | 38 |
| 2.4.7. | Suspensión de las relaciones individuales de trabajo..... | 40 |
| 2.4.8. | Organismos involucrados luego de concluida la relación laboral en Guatemala | 47 |
| 2.4.9. | Salario..... | 48 |

CAPÍTULO III

| | | |
|--------|--|----|
| 3. | La etapa conciliatoria..... | 53 |
| 3.1. | Aspectos legales..... | 54 |
| 3.2. | Actores..... | 55 |
| 3.2.1. | El procedimiento ordinario laboral..... | 56 |
| 3.2.2. | La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y las limitaciones establecidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo..... | 57 |
| 3.2.3. | Competencia de la Inspección General de Trabajo..... | 58 |
| 3.3. | La demanda..... | 60 |
| 3.3.1. | La rebeldía..... | 63 |
| 3.3.2. | Justificación de incomparecencias..... | 64 |



Pág.

3.4. Funciones de la Inspección General de Trabajo 65

CAPÍTULO IV

4. Efectos de la intervención de la Inspección General de Trabajo en la etapa conciliatoria ante la terminación de la relación laboral en el sector privado en el municipio de Mixco 69

4.1. Marco Jurídico 70

4.2. Realidad económica de los trabajadores en el municipio de Mixco. 72

4.3. La realidad social de los trabajadores en el municipio de Mixco..... 75

4.4. Relaciones laborales en el municipio de Mixco 77

4.5. Presencia de la Inspección General de Trabajo 79

4.6. Efectos de las intervenciones de la Inspección General de Trabajo 80

4.6.1. Momentos de la intervención 81

4.6.2. Intervención y prevención 83

4.6.3. La conciliación y su procedimiento 89

4.6.4. Ventajas de las intervenciones 93

4.6.5. Desventajas de las intervenciones 93

CONCLUSIONES 95

RECOMENDACIONES 97

BIBLIOGRAFÍA 99

INTRODUCCIÓN

El derecho y la obligación al trabajo están condicionados a determinadas circunstancias como lo establece el ordenamiento jurídico guatemalteco sobre la capacidad física, edad, jornada de labores y los derechos para el empleado al finalizar la relación laboral, en cualquiera de las formas de terminación del mismo, pero es esencial en el presente caso determinar la obligación del patrono del sector privado, para el pago de las prestaciones laborales, debido a que este sector se encuentra gravemente violentado en este principio de cumplimiento de la ley laboral. La legislación guatemalteca establece los principios inspiradores del mismo, en donde se preceptúa que la naturaleza del derecho laboral se inspira en ser tutelar y protector del trabajador, puesto que fuera del tipo de contratación laboral, debe de garantizarse los derechos laborales de los empleados.

Considerando lo antes mencionado, la hipótesis principal en la que se basó la investigación queda planteada de la siguiente forma: Las actuaciones de la Inspección general de trabajo, en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, en la etapa conciliatoria ante la terminación de la relación laboral en el sector privado son pasivas y corruptas.

El objetivo general consistió en: determinar la participación de la Inspección General de Trabajo, en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, en la etapa conciliatoria ante la terminación de la relación laboral en el sector privado y cuáles son sus limitantes para realizar sus actividades en defensa de los derechos laborales de los trabajadores; y específicos: a) conocer y determinar las distintas formas de contratación en el sector privado, bajo contrato y las limitaciones de las garantías laborales en las mismas; b) establecer las funciones de la inspección general de trabajo y organizaciones en defensa del empleado; c) establecer los principios del derecho laboral en materia de derechos humanos, del pago y las prestaciones laborales, al finalizar la relación; d) establecer la realidad económica y social del empleado en el



municipio de Mixco, y las limitaciones de los derechos laborales a los que se encuentran sujetos.

Los supuestos de la investigación están relacionados con la falta de cumplimiento a los principios laborales de la legislación guatemalteca, debido al escaso control por parte de la autoridad competente en la problemática planteada; así como la falta de recurso humano y financiero para desarrollar con efectividad las políticas emanadas para la protección de los trabajadores.

El presente trabajo de investigación está conformado por cuatro capítulos, refiriéndose el primer capítulo, a la definición y sustentación legal de las intervenciones y las funciones de la Inspección General de Trabajo; el segundo capítulo, contempla la situación actual de la relación laboral y todos sus componentes, incluyendo el contrato y lo relacionado con el mismo; en el tercer capítulo, se desarrolla la etapa conciliatoria, los aspectos legales de su fundamento; finalizando con el cuarto capítulo, el cual contiene el análisis jurídico, social y económico de la problemática estudiada, así como los indicadores y efectos que ha tenido sobre la población.

Se analizó la doctrina y la legislación relacionada, haciendo uso de la técnica bibliográfica y documental, deduciendo y sintetizando lo que a criterio fue de relevancia, a través del método inductivo y deductivo.

Con la presente investigación se pretende establecer por medio de las instituciones encargadas de la protección de los derechos humanos del trabajador, que actúen en forma preventiva a través de la información sobre los derechos laborales; con ello, evitar que los trabajadores del municipio de Mixco, tengan temor de hacer valer sus derechos y que la respuesta institucional sea más efectiva ante la realidad de la problemática de violaciones de derechos laborales.



CAPÍTULO I

1. Intervenciones de la Inspección General de Trabajo

Las intervenciones de instituciones públicas, relacionadas con actividades de derecho, no siempre existieron como tal; es decir, que en la antigüedad, no existía un ente regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores debido a que los regímenes de condiciones laborales habían sido establecidos en condiciones de desigualdad. Por esta razón, “durante el año de 1947, en Guatemala se creó el Ministerio de Trabajo, ente que regularía en el futuro las relaciones laborales entre trabajadores y patronos”¹.

1.1. Definición de intervención

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, el vocablo intervención “implica una acción de inspección”².

Jurídicamente, intervención es: “Mostrarse parte en un juicio, asistir con autoridad en algún negocio o acto jurídico o figurara en un contrato como parte. Es la función crítica o fiscalizadora que debe realizarse sobre todos los actos, documentos y expedientes de las administraciones, en los que se deriven derechos y obligaciones de contenido económico”³.

De acuerdo con las definiciones anteriores, puede decirse que una intervención conlleva acciones que evalúan el desempeño de la institución, persona o asunto en materia; de tal forma que, de encontrarse anomalías, pueden y deben tomarse medidas para restaurar la normalidad de la misma.

¹ http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=124:historia-delministerio-de-trabajo&catid=57:acercadelministerio&Itemid=72 (22 de julio de 2011).

² <http://buscon.rae.es/drae/> (24 de julio de 2011).

³ **Enciclopedia jurídica omega**. Tomo XVI. Pág. 1053.



1.2. Antecedentes históricos de las intervenciones

“En el principio del desarrollo de las civilizaciones, el trabajo era impuesto por el poder público o por personas pudientes que imponían obligaciones sobre otros seres humanos; en la antigüedad, las formas básicas para el trabajo fueron la esclavitud y la servidumbre. La diferencia entre una y otra radica en que en la segunda existe reconocimiento de autonomía personal en mínimo grado, no así en la esclavitud.

Históricamente hablando, la temática de las intervenciones en materia laboral surge con la llamada Revolución Liberal, movimiento social europeo que supuso la libertad de trabajo por cuenta ajena y la libertad de mercado (debido a que en sus orígenes, las formas de trabajo eran la esclavitud y la servidumbre); y el movimiento político e ideológico denominado Reforma Social, el cual pretendía dar solución a problemas de índole social de esa época.

Tres ejes principales fundamentaban esta reforma social:

- La relación entre empresario y trabajadores no se sustentaba en el principio de igualdad, por lo que era preciso regular desde el Estado esa relación laboral.
- Si la legislación civil y el liberalismo se apoyaban en la no intervención, la legislación laboral implicaba la intervención del poder público para proteger al trabajador, como parte débil en esa relación.
- Se sostenía que frente a la relación individual trabajador-patrón, es preciso aceptar la dimensión colectiva de trabajadores y empresarios.

En otras palabras, puede indicarse que la intervención pública en sus orígenes se centró en tres especiales ámbitos: el trabajo de mujeres y menores de edad, los riesgos en el trabajo y la jornada laboral y el descanso⁴.

Como puede observarse, la primera de las intervenciones se aplicó al trabajo de mujeres y menores de edad. El poder público constató que los niños y las mujeres eran objeto de explotación y que en un futuro se constituiría en un grave trastorno social, y los efectos individuales sobre las personas afectadas serían cuantificables.

Otro de los aspectos sujeto de las intervenciones del Estado, estuvo relacionada con los accidentes y enfermedades profesionales, que se estructura en la aprobación de dos tipos de normas: las referidas a la seguridad y salud en el trabajo y la relativa a la responsabilidad de los empresarios frente a los accidentes laborales de sus empleados.

Según Boltaina Bosch, “toda esta normativa carecía de sentido sino se aplicaba en el que hacer cotidiano. El poder público observó que estas leyes de tipo social se incumplían en gran medida, lo que obligó también a promulgar todo un conjunto de normas que imponían sanciones penales y administrativas, que requerían además una intervención administrativa para perseguir los incumplimientos. Igualmente, pareció necesaria la creación de una jurisdicción laboral para proteger a los trabajadores⁵”.

En la actualidad, la injerencia de las instituciones estatales se ha extendido a otros campos relacionados con la materia, entre los cuales se puede mencionar: contratos de trabajo, retribuciones, jornadas de trabajo, horarios, calendario laboral, jornadas especiales y tiempo de descanso, horas extraordinarias, el trabajo nocturno, terminaciones de contratos, salud laboral, procesos de huelga, entre otros.

⁴ Boltaina Bosch, Xavier. **Intervención pública en las relaciones laborales**; pág. 18.

⁵ **Ibid**, pág. 18.



La intervención del Estado, sea cual sea la forma de este, en el ámbito del trabajo, ha sido una realidad constante a lo largo de la historia.

1.3. El Ministerio de Trabajo y La Inspección General de Trabajo

• Antecedentes Históricos

Durante el gobierno de la Revolución de 1944, y del presidente Juan José Arévalo, el Congreso de la República emitió el Decreto Número 1117, el cual dio lugar a la creación del Ministerio de Trabajo, indicando, en el mismo, que corresponde a dicho Ministerio "la dirección y orientación de una política social del país; la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor de edad; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia, coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social"⁶.

⁶ <http://www.congreso.gob.gt/decretos.php?d=4741> (29 de julio de 2011)



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social; y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia; especialmente las que tienen la intención de fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Por esta razón este ministerio creó La Dirección General de Trabajo, que viene a ser una unidad administrativa encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo, en el Artículo 276, a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo.

1.3.1. La Inspección General de Trabajo de Guatemala

En cuestión de jerarquía, en último lugar se encuentra la Inspección General de Trabajo, la cual es una de las dependencias más importantes, por lo que sus atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo, en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades de la Inspección, los interesados no necesitan la intervención de abogado.

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, es la institución encargada de 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 el futuro.



“La Inspección General de Trabajo debe ser tomada en cuenta como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en donde figuran trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago de la respectiva indemnización, prestaciones y salarios, o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social; está obligada a promover la substanciación 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; esto de acuerdo con el Código de Trabajo de Guatemala. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social” Esto de acuerdo con el Artículo 280 del Código de trabajo; lo cual implica el hecho en cuanto a que la responsabilidad de la entidad en cuestión, es la protección de aquellos grupos mas vulnerables y del respeto de las leyes laborales existentes.

En el momento de ser creada la Inspección General de Trabajo, se definió la visión institucional, la cual quedó plasmada en el Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo, de la siguiente manera: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar 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. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”⁷.

⁷ <http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-de-organizacion-igt> (07 de octubre de 2011).



Una de las mayores preocupaciones del Ministerio de Trabajo, es lograr que la población que se convierte en activa, económicamente hablando, cuente con el soporte necesario para asegurar equidad y justicia por parte de los empleadores; esta es la razón por la que le corresponde velar porque tanto patronos como trabajadores y cualquier organización sindical, cumplan las leyes y reglamentos que norman la previsión social vigente.

De igual manera, se redactó el objetivo principal de la creación de la Inspección General de Trabajo, el cual indica lo siguiente: “Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”⁸.

De acuerdo con el manual antes citado, las funciones de la Inspección General de Trabajo son: “Realizar auditorias laborales y administrativas; revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora. Participar como representante mediador del Ministerio de Trabajo en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma 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”⁹.

⁸ **ibid.**

⁹ **ibid.**



- **Competencia de la Inspección General de Trabajo de Guatemala**

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

“Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social”; según el Artículo 280, del Código de Trabajo de Guatemala. Significando esto que los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, como representantes de la Inspección General de Trabajo, son autoridad y sirven como un canal, en el momento de mediar algún conflicto.

La Institución, por medio de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación, de acuerdo con el Artículo 281 del Código de Trabajo de Guatemala:

- 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, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 281.
- b) Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.



- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.
- d) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de 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 a la aplicación de las disposiciones legales.
- f) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.



- g) Exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.**
- h) Colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.**
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.**
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.**
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.**
- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.**

Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece la literal g) del Artículo 272 de este Código”.

De acuerdo con las funciones descritas anteriormente, puede determinarse que la Inspección General de Trabajo de Guatemala, fue creada con el único fin de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores en general; pero básicamente, velar por el cumplimiento de la ley por parte de los empleadores; sin embargo la experiencia dice que no necesariamente se cumple lo establecido por la ley, debido a que el número de inspectores es muy reducido; la población es considerable, por lo tanto, difícilmente exista la oportunidad de atender a toda la población.

• **Sección de Visitaduría**

“Esta dependencia está conformada con un total de 24 inspectores en funciones que visitan las Empresas dentro del perímetro del departamento de Guatemala, cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan, de allí precisamente su nombre. Siendo la excepción los casos de las trabajadoras domésticas que mediante audiencias son atendidas en las instalaciones de la Sección.

Los inspectores de trabajo de esta sección visitan las empresas, ya sea porque existe una denuncia de una persona que se ha identificado plenamente o bien por denuncia en forma anónima; visitas ordenadas por el Despacho o bien porque se programó una inspección de oficio.

Los Inspectores de trabajo en esta sección permanecen de 9:00 a 10:00 horas, de lunes a viernes, para atender a los usuarios de los casos que se les asignan. La otra parte de su tiempo la ocupan visitando empresas”¹⁰.

Las funciones de los inspectores se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala capítulo dos sección octava, Código de Trabajo Artículo 281; Artículo 61 literal f), convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

• **Sección de Conciliatura**

“Actualmente es la unidad se encarga de solucionar todo lo relativo a denuncias sobre despidos ocurridos en empresas, las cuales no se ha pagado las prestaciones y cuyos patronos han sido citados para solucionar el conflicto. Funciona dentro de la Institución y tiene como tarea, realizar las respectivas audiencias para que las partes lleguen a acuerdos que se enmarquen dentro de la ley”¹¹. La sección de Conciliatura 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. Su misión es conciliar, es decir, lograr establecer un consenso en la igualdad de derechos y obligaciones de la relación laboral, aplicando dicha ley. Su visión es establecer en las regiones de Guatemala, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Uno de sus objetivos principales consiste en solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.

¹⁰ <http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/inspeccion/funciones/departamento-de-visitaduria> (30 de julio de 2011).

¹¹ Manual de organización de la Inspección General de Trabajo, **Sección Conciliatura**.



CAPÍTULO II

2. La relación laboral en el sector privado

Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial; no sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad.

2.1. Definición de la relación laboral

“Son los vínculos que se establecen en el ámbito de trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital, en el marco del proceso productivo”¹².

Debe entenderse como trabajo las acciones que una persona realiza, encaminadas a la transformación del mundo exterior, y mediante las cuales obtiene los medios económicos para su sustento.

“Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial. También se ven implicados el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe

¹² <http://definición.de/relaciones-laborales/> (24 de julio de 2011).

mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores. Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder”¹³.

Por otra parte, “la existencia de cualquier clase de relación laboral, está vinculada con las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales de los actores; es decir, que las relaciones entre empleadores y trabajadores pueden darse en distintas esferas y grados, autoritarias o participativas. Pueden tener un carácter predominantemente tecnocrático o incluir dimensiones sociales; otras podrían ser modernas, es decir, basadas en una racionalidad instrumental y normativa, o tradicionales, basadas en ideologías o prejuicios; también pueden vincularse con el momento de desarrollo de la economía y la sociedad, o presentar una cierta disfunción con ese desarrollo. En determinado momento, son capaces de mostrar diversos niveles de eficacia en logros económicos y sociales, así como tener diferentes grados de legitimidad de acuerdo a los intereses de los actores, ser consensuales o motivo de controversia”¹⁴.

Cualquiera sea la caracterización que de ellas se haga, es importante tener en cuenta que las relaciones laborales son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial en su definición. Por ello, sería equivocado conceptualizar, las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico, aunque evidentemente, la economía y la dimensión estructural son parte constitutiva de éstas.

En Guatemala, las relaciones obrero-patronales, están reguladas, tanto por la Constitución Política de la República, Artículo 102, el cual establece las prestaciones laborales mínimas, así como en el Código de Trabajo, el cual desarrolla en forma más

¹³ <http://www.dt.gob.gt/estudios/temas01.htm> (6 de julio de 2011)

¹⁴ *Ibid.*

extensa los precepto constitucionales. En el país, la relación trabajador-patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono; que el patrono debe cumplir obligatoriamente lo que el marco jurídico establece. Por otro lado, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito.

2.2. Clases de relación laboral

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos o relaciones laborales se dividen en:

2.2.1. Por tiempo indefinido

Es precisamente la contratación tipo o de regla general, dentro de la legislación guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato. Este tipo de contratación es aquella que se realiza sin establecer la fecha de finalización de la misma, y es aquella contratación que garantiza a su finalidad el cumplimiento pleno de pago de prestaciones laborales. La misma legislación guatemalteca establece que: "todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario..."¹⁵.

2.2.2. A plazo fijo

"Esta contratación tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino

15 López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 37.

que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto...”¹⁶. Es decir que estos tienen aplicación cuando la obra o tarea queda finalizada en una fecha determinada.

2.2.3. Para obra determinada

“Este contrato también tiene carácter de excepción y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra”¹⁷.

2.2.4. Sector privado

“Sector económico ajeno al control directo del Estado, que recibe de alguna forma, la acción inductiva de éste”¹⁸.

El sector privado es una contraposición al sector público, ya que su actividad busca, desde todo punto de vista, el lucro, es decir, el beneficio económico.

La persona jurídica en la que se desarrolla el sector privado en Guatemala, podría ser de tipo individual o empresarial. Partiendo de lo anterior, al sector privado se le permite el desarrollo de cualquier actividad que se relacione con el desarrollo comercial, industrial, tecnológico, agrícola y ganadera; así como la inversión de cantidades significativas para el desarrollo de la nación; por lo tanto, se convierte en una rica fuente de generación de empleo y desarrollo humano; es aquí dónde toma importancia en la presente investigación, ya que se convierte en fuente generadora de relaciones laborales, mismas que deben ser reguladas por disposiciones legales establecidas.

¹⁶ **ibid.**

¹⁷ **ibid.**

¹⁸ <http://www.es.mimi.hu/economia/sector-privado.html> (12 de mayo de 2011).



2.3. Aspectos legales de la relación laboral

Son aquellos que fundamentan, tomando como base la Constitución Política de Guatemala y demás, las relaciones laborales de cualquier naturaleza; además de encargarse de regular derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores.

2.3.1. Organización Internacional del Trabajo OIT

“Dicha organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles, que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de esta organización fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas,



el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dice que las altas partes contratantes estaban movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”¹⁹.

Durante la época, existía un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Podía notarse también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo del documento de creación, al reflejar estas ideas establecía:

- “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.
- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. “Antecedentes históricos”. <http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/> (27 de abril de 2011).

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana.
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.
- Reconocimiento del principio de libertad sindical.
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares²⁰.

La Organización Internacional del Trabajo, está comprometida a generar trabajo decente y medios de sustento, seguridad laboral y mejores condiciones de vida para personas que viven tanto en los países pobres como en los ricos. Para alcanzar esas metas promueve los derechos en el trabajo, las mayores oportunidades de obtener un empleo decente, la mejoría de la protección social y el fortalecimiento del diálogo sobre asuntos laborales. Son expertos en el trabajo y el empleo; en especial en el papel clave para el logro del desarrollo económico y el progreso en general. Un aspecto central de

²⁰ **Ob. Cit;** Preámbulo de la Organización Internacional del Trabajo.



la misión de dicha organización, es ayudar a los países a crear instituciones que son baluartes de la democracia y de apoyarlas para que puedan rendir cuentas a la gente.

La Organización Internacional del Trabajo produce normas laborales internacionales en la forma de Convenios y Recomendaciones, estableciendo las condiciones mínimas de los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, y otras normas que se refieren a todos los temas relacionados con el mundo del trabajo.

Las diversas tareas que realiza la organización están agrupadas en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- “Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el modelo tripartito y el diálogo social”.

Los Estados miembros de la OIT se reúnen en junio de cada año en Ginebra para participar en la Conferencia Internacional del Trabajo. “Cada Estado está representado por dos delegados gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores. Las delegaciones, frecuentemente encabezadas por ministros que hacen uso de la palabra en nombre de sus gobiernos, cuentan con el apoyo de asesores técnicos. Los delegados de empleadores y trabajadores pueden expresarse libremente y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus propias organizaciones. En

algunas oportunidades votan en forma opuesta, o en contra de las posiciones de los representantes de sus gobiernos”.

La Conferencia establece y adopta normas internacionales del trabajo, y es un foro en el cual se debaten temas sociales y laborales de gran relevancia. También adopta el presupuesto de la Organización y se elige al Consejo de Administración.

2.3.2. La Constitución Política de la República de Guatemala

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala están reguladas, tanto por la Constitución Política de la República, en el Artículo 102, donde se establecen las prestaciones laborales mínimas; así como en el Código de Trabajo, el cual desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

“En Guatemala la relación trabajador-patrono es tutelar”; esto quiere decir, que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, “la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador este bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. La Ley procesal formalmente es igual a cualquier otra ley. Su contenido es lo que la diferencia”²¹.

²¹ Fairen Guillén, Víctor. *Teoría general del derecho procesal*. Pág. 29.



Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se enumeran:

- **Salario ordinario y bonificaciones**

“El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad, el cual asciende a Q. 63.70 diarios en tareas agrícolas y no agrícolas; y Q. 59.45 para tareas de maquila”; esto de acuerdo con el Decreto Gubernativo 388-2010. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00. “En las recientes reformas del salario mínimo, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora proporcionalmente, el cual no puede ser menor al sueldo mínimo”.

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación o comisión, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario.

El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

- **Bonificación para trabajadores del sector público o privado**

Durante el gobierno del presidente Jorge Serrano Elías, se creó una bonificación anual llamada bono 14, Decreto Legislativo número 42-92, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de recibo de esta prestación.



- **Aguinaldo**

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. “Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional”; esto de acuerdo con el Decreto Legislativo número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. No es lo mismo que la bonificación para trabajadores del sector público o privado o bono 14.

- **Vacaciones**

“Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización”; según los Artículos 88, 90 y 93 del Código de Trabajo.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y debido a su naturaleza, no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco periodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo de Guatemala, por el Artículo 8 del Decreto Número 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2). También este último decreto superó el computo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del mismo código, pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución de la República de Guatemala, ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el



literal i) del Artículo 102, en el cual se generaliza las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, “los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales”, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

• **Jornadas de Trabajo**

La legislación laboral, entiéndase el Código de Trabajo de Guatemala, establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así: “jornada diurna de ocho horas diarias 44 semanales; jornada mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales y jornada nocturna de 6 horas diarias y 36 horas semanales”.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. “Actualmente es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago”; pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.



“Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales”; lo cual dentro de la legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo de Guatemala, para los trabajadores del sector privado; y en Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil de Guatemala. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: “el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad”.

2.3.3. El derecho laboral y las garantías constitucionales

“La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano se conoce como Derecho Laboral; y se trata de un conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo”²².

Esto quiere decir que el derecho laboral tiene un efecto protector; por lo tanto, debe aplicar, entre todas las normas existentes, aquella que es más favorable para el trabajador.

Las garantías constitucionales de los derechos del trabajador en Guatemala, se establecen en los Artículos 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; en resumen puede mencionarse que “el trabajo es un derecho, al mismo tiempo que una obligación, ya que ello permite a un individuo proveer para las necesidades fundamentales de la familia a la que pertenezca; volviéndose un ente autosuficiente, situación que le brinda cierta realización personal”; “las personas tienen

²² **Ibid.**



derecho en elegir en que trabajo quieren desenvolverse”, esto significa, que no debe existir coacción en el momento de hacer la elección; “trabajo efectivo es aquel en donde el trabajador permanece a las órdenes o a disposición del empleador”. “El empleador tiene el deber de otorgar un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual”. “No debe haber ninguna diferencia entre las mujeres casadas y solteras, especialmente cuando se encuentran en período de gestación; tiempo en el que no deben ser sometidas a esfuerzo físico que ponga en peligro su estado de salud. Las mujeres embarazadas tienen derecho de preceder durante los treinta días y los cuarenta y cinco días después del parto”. “Los niños que son menores de catorce años de edad no podrán ser ocupados para ninguna clase de trabajo, excepto a las establecidas en la ley”. “Cuando un empleador despida a un trabajador debe indemnizarlo con un mes de salario por cada año de servicios. Si en dado caso el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia; en un caso de apelación de la sentencia dos meses de salario, pero si el trámite dura dos meses, deben pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses”. “Todos los empleados tienen derecho de huelga y paro por alguna inconformidad con la empresa a la cual prestan sus servicios. Las empresas tienen obligación a brindarles vivienda a sus trabajadores para que llenen las condiciones de salubridad que emana la ley”. Como puede observarse, la ley conserva un espíritu de protección sobre los derechos de los trabajadores, debido a lo establecido en la Constitución Política de Guatemala; por lo tanto se convierte en tutelar de los derechos de los trabajadores.

2.3.4 El Código de Trabajo de Guatemala

El Congreso de la República de Guatemala, a través del Artículo 29 del Decreto 18-2001, comisiona al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la primera edición y



publicación del Código de Trabajo en forma exclusiva, se le ordena presentar esta edición actualizada y depurada con todas las modificaciones operadas a la fecha.

Se incluyen las modificaciones contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, quienes mantienen congruencia con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a libertad sindical y negociación colectiva, así como también introducen instituciones novedosas en nuestro medio y con lo cual se mejora y actualiza notablemente nuestra legislación laboral. Este último Decreto establece, entre otras ventajas, la simulación en el período de prueba; crea solidaridad en aquellas relaciones laborales en las que surgen dos empleadores; la posibilidad de huelga para los trabajadores campesinos en época de cosecha; se crea la conciliación administrativa y se establece por primera vez en Guatemala, la sanción administrativa y se incrementa las multas por violaciones laborales.

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “es el ente regulador de las relaciones entre obreros y patronos; el mismo ha permanecido a la expectativa del desarrollo de los nuevos acontecimientos económicos los cuales han causado gran impacto y han revolucionado las relaciones de trabajo; y como ente rector de la política laboral de país, ha propiciado los cambios necesarios para que sin desestimular la inversión, se mantenga el equilibrio y respeto a los derechos de los trabajadores”.

El Ministerio de Trabajo, a través del Código de Trabajo impulsa el cumplimiento de las normas laborales, tomando en cuenta el enfoque que únicamente con la observancia de sus normas y el respeto de los derechos laborales, podrá fomentarse la productividad y beneficio social; además de convertirse en una herramienta para contribuir a la paz social.



2.4. El contrato

El contrato es el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador; también es el conjunto de derechos y obligaciones que surgen de ese vínculo jurídico.

2.4.1. Contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de contrato individual de trabajo, en el último párrafo de este Artículo señala que “cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo de Guatemala”. De acuerdo con lo anterior, lo importante es pues, la relación y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

El Artículo 20 del mismo Código, hace referencia a las condiciones de trabajo que rigen un contrato o relación laboral, y el Artículo 24, en la parte conducente establece que “la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva”, o sea a las prestaciones que determine el Código.

Esta situación, puesta de esta forma, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.

Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se defina como de derecho público. Por ello el código de trabajo da efectivamente cabida al contrato.



En la actualidad “el derecho de trabajo es tutelar e impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo”.

- **El contrato de trabajo y su importancia**

El derecho del trabajo, “se ha intentado sustituir por derecho de trabajo subordinado, y para ello se ha considerado que tal ramo del derecho público protege y tutela al trabajo subordinado y no al trabajador; en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo”²³.

El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o dicho en otras palabras, de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por eso es que la relación de trabajo se refiera al trabajo subordinado.

- **Elementos especiales del contrato de trabajo**

Lo más importante de esta institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren sus elementos, aún cuando se le dé denominación diferente, se considera contrato de trabajo. “Esto es para evitar que se pase por alto su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza, desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que

²³ Franco López, César Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 12.



establece el Código de Trabajo, toda vez que patronos sin escrúpulos hacen firmar a los empleados contratos como si participaren de un negocio, o sea, que es por su cuenta. Pero aún cuando se trate de encubrir la relación de trabajo, en estos casos existe plenamente el contrato de Trabajo. Existiendo los elementos especiales nace a la vida jurídica dicha institución²⁴.

a. Prestación personal del servicio: “Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Es importante indicar que si se contrata a una empresa, se estaría frente a un contrato mercantil y no frente a un contrato laboral²⁵.”

b. Subordinación: “Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. La sujeción de subordinación se limita a lo pacta en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia²⁶.”

c. Estabilidad: “Este elemento es semejante al de subordinación, establece que el vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. Debido a que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse. Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área de derecho, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable²⁷.”

²⁴ **Ibid.**

²⁵ **Ibid.**

²⁶ **Ibid.**

²⁷ **Ibid.**



d. La profesionalidad: La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios.

e. El salario: “Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero”²⁸, que el patrono está dispuesto a darle al trabajador y que este está de acuerdo en obtener, a cambio de la fuerza de trabajo.

- **Características del contrato de trabajo**

Todo contrato debe cumplir las características que el Estado de Guatemala, a través del Código de Trabajo le ha asignado; “tiene carácter bilateral, debido a que tanto patrono como trabajador están sujetos de derechos y obligaciones; es de tipo oneroso, lo cual implica que cada parte recibirá cierto beneficio, a raíz de la relación establecida; puede ser establecido de forma verbal, cumpliendo con las restricciones mencionadas en un apartado anterior, y escrito, para efectos de establecer con claridad las cláusulas; es de tracto sucesivo, lo cual implica períodos de trabajo continuo y su remuneración respectiva; por último, es consensual, debido a que generalmente las cláusulas del contrato, o las condiciones para realizar las obligaciones, son pactadas unánimemente”.

En Guatemala, la ley establece que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato de individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo.

El contrato de trabajo debe contener información importante, tanto para el patrono como para el trabajador; se debe incluir la fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador y lugar donde se efectuará el trabajo.

²⁸ [http:// buscon.rae.es/ drael/srvitconsulta?tipo_bussalario](http://buscon.rae.es/drael/srvitconsulta?tipo_bussalario) (22 de septiembre de 2011).



El contrato de trabajo se convierte en un instrumento legal de mucho valor, especialmente para el patrono, ya que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar lo contrario el patrono, ante las afirmaciones del trabajador.

En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.

En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales, lo cual, ante las autoridades de trabajo, no es aceptado y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas.

Dentro de los contratos de trabajo, se debe tomar en cuenta aspectos relacionados con la finalización de la relación laboral siendo algunos de los mismos los siguientes:

- “Al iniciar la relación laboral debe formalizarse el contrato de trabajo y registrarlo ante la autoridad de trabajo correspondiente.**
- Llevar un control de todos los documentos y comprobantes de pago que un trabajador debe extender al patrono, por salarios ordinarios, extraordinarios y bonificaciones legales que se le paguen, así como el comprobante de disfrute de vacaciones.**

Entre más documentos tenga el patrono en su poder, a la hora de un conflicto laboral, tiene mejores posibilidades de ganar ante las autoridades de trabajo o los tribunales, que estarán siempre del lado del trabajador, no del patrono.



El buscar otras formas de contratación para encubrir una relación laboral y así evitar el pago de las prestaciones de ley, a la larga resulta ser más oneroso, pues hay que recordar que la ley protege al trabajador y los jueces de trabajo tienen la facultad legal de declarar que existe una relación laboral y obligar al patrono al pago de todas la prestaciones que se han omitido pagar, más los daños y perjuicios”.

2.4.2. Clases y formas de contrato

De acuerdo con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos de trabajo por su duración o forma de celebrarse pueden ser:

a. Por el plazo: El contrato laboral, según el plazo, puede establecerse de tres modalidades, siendo:

- “Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación”.
- “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.
- “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.



b. Por la forma: De acuerdo con su forma de celebración, los contratos individuales de trabajo, se clasifican en contratos escritos y contratos verbales.

• **Contratos escritos:**

Tomando en cuenta el Artículo 28 del Código de Trabajo de Guatemala; en donde se restablece el principio de tutelaridad, para lo cual se señala que: “todo contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador...”; es decir que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador.

Aquí se puede señalar la tutelaridad de la norma, debido a que fija la forma de realizar el contrato, obligándolo a remitir la copia a la Dirección General del Ministerio de Trabajo.

• **Contratos verbales.**

“Esta forma de celebrar el contrato constituye la excepción de la regla general, y se admite su celebración sólo para cierta y determinadas actividades”, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. “Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba...”²⁹. Se podrá celebrar de forma verbal:

- “Las labores agrícolas o ganaderas.

- Al servicio doméstico.

- A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días”.

²⁹ Franco López, Landelino. **Ob. Cit;** Pág. 55.



En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

2.4.3. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato individual de trabajo

Del contrato de trabajo emanan para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple de trabajo-salario; consecuente a ello, se enmarcan las principales obligaciones, pero es necesario tomar en cuenta que el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuesto y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar, ello no afecta su validez y vigencia. El Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 61 y 63, contiene una exposición de las respectivas obligaciones del patrono y del trabajador, pero éstas suelen ser muy generales, poco prácticas y omiten abordar otros aspectos obligatorios.

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. Esto se debe a que las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que el mismo impone. Una vez entablado el vínculo jurídico a través de la relación laboral, las partes deben ligarse al lineamiento acordado. Se considera de suma importancia que



las personas a cargo en una empresa conozcan detalladamente las obligaciones y derechos de ambas partes y con ello educar a todo el personal bajo su responsabilidad.

La visión parcializada que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando lugar a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta rama, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarle derechos.

Entre las obligaciones que los patronos adquieren ante una relación laboral, de acuerdo con el Artículo 61 del Código de Trabajo, se mencionan: “deber de respetar la dignidad del trabajador”, ya que el trabajador como persona que es tiene derecho a que se le respete y el hecho que preste un servicio no implica que sea ente sujeto a disminución de derechos intrínsecos como persona; “pago de salario, horas extraordinarias, salarios diferidos, indemnizaciones en su caso”; “respeto de todas aquellas garantías mínimas o máximas que regula el Código de Trabajo.

Ahora, entre las obligaciones del trabajador, al igual que las del patrono, se distinguen también obligaciones patrimoniales éticas. La principal obligación patrimonial del trabajador es” la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador”. En la legislación laboral el Artículo 63, establece claramente que “el trabajador debe identificarse con el patrono; manifestando, que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional”.



Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, se aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización; pero cuando la decisión la toma el trabajador su única obligación consiste en dar aviso anticipado de acuerdo con la antigüedad del contrato.

Se ha hecho énfasis en las obligaciones, pero no se pueden quedar atrás los derechos derivados del contrato individual de trabajo o la relación de trabajo tanto del empleador como del trabajador.

2.4.4. Excepción a la capacidad para contratar

El licenciado Landelino Franco López, catedrático de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su libro Instituciones del derecho individual del trabajo, establece que “el derecho de trabajo es la única rama del derecho en general en donde la ley dota de capacidad de ejercicio a los menores de edad, que han superado los catorce años de edad, admitiendo que éstos puedan contratar por si solos su trabajo e incluso el que puedan ser parte dentro del proceso para demandar su cumplimiento en cualquiera de los casos previstos por el ordenamiento legal procesal del trabajo”. Indica además que “en dicha situación la legislación guatemalteca regula que en el caso de aquellos menores de edad menores de catorce años que deseen celebrar contratos de trabajo, deberán suscribir los mismos por medio de sus representantes legales, siempre y cuando de conformidad al Artículo 150 del Código de Trabajo, exista la autorización expresa de la Inspección General de Trabajo, una vez se hayan llenado todos y cada uno de los requisitos establecidos en aquella norma, pues debe recordarse que el trabajo de aquellos menores se encuentra formalmente prohibido”³⁰.

³⁰ Franco López, Landelino, **Ob. Cit;** pág. 45.



2.4.5. Formas de terminación o modificación de un contrato laboral según el Código de Trabajo de Guatemala.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que: “hay terminación de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”. Es decir, que un contrato de trabajo se da por finalizado cuando alguna de las partes o ambas deciden terminarlo.

2.4.6. Causas de terminación de un contrato

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser:

- **Causas voluntarias**

Se produce por despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento y por renuncia.

El despido directo ocurre cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito, indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores; según el Artículo 78 del Código de Trabajo, “este es un derecho del patrono y lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de aquellos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69), o por

disposición de normas especiales, como por ejemplo: pactos y prevenciones colectivas”.

La importancia de la comunicación del despido por escrito, es una mera forma de protección al trabajador; ya que podría darse el caso en que si se hace únicamente de forma verbal, el patrono podría maniobrar administrativa o judicialmente la acción, para hacerla parecer como un abandono de labores, por lo que de darse de esta forma, se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

En el Artículo 79 del Código de Trabajo, se “contemplan una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto”; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, entre otros.

- **Causas involuntarias**

“Entre estas se encuentran la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas”, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo. Las causas involuntarias son aquellas que surgen de situaciones inesperadas.

- **Indemnizaciones por tiempo de servicio, causa de muerte, enfermedades incurables e invalidez del trabajador**

“En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador; pero, independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización”; si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar.

La indemnización que de acuerdo con el Código de Trabajo de Guatemala le puedan corresponder son: “daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; pago de costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82, por despido injustificado; y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de La República de Guatemala, por muerte y por situaciones involuntarias, como caso fortuito”.

2.4.7. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo

Un contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualesquiera otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere. El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando “una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones

fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos”.

• **Clases de suspensión de las relaciones de trabajo**

De acuerdo con el Código de Trabajo de Guatemala, Artículo 65, la suspensión puede ser:

- “Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales”; patrono o trabajador, podrían incurrir en incumplimiento de deberes, sin que el contrato termine.
- “Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”; patrono y trabajador dejan de cumplir sus obligaciones; por lo tanto el contrato finaliza.
- “Suspensión colectiva parcial, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”. Alguna de las partes deja de cumplir sus obligaciones; sin embargo, no se termina el contrato.
- “Suspensión colectiva total, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”; ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones, por lo que el contrato se da por finalizado”.



- **Causas y efectos de la suspensión individual de los contratos de trabajo**

- “Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario”. Aquí puede mencionarse entre otros, períodos solicitados para efectos de cumplimiento de becas de estudio.
- “Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”. Es decir, que el patrono debe ajustarse a las medidas que en cuanto a salud, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determine.
- “Cuando al empleado se le haya dictado prisión provisional, prisión simple o arresto menor.”

Lo anterior se describe en el Artículo 68 del Código de Trabajo y explica con claridad los efectos que una suspensión individual de trabajo produce en el mundo laboral.

- **Efectos de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo**

De acuerdo con el Artículo 67, “el patrono debe pagar el salario o la parte que no es cubierta por el IGSS”; también el Artículo 67, en el tercer párrafo contempla otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción. Por ejemplo los relacionados con la suspensión por causa de enfermedades y/o asuntos relacionados con riesgos profesionales, en casos en los que no exista el beneficio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; así como los casos relacionados con la maternidad, en períodos antes y después de dar a luz. También se incluyen situaciones en las que el lugar de trabajo quede inhabilitados; cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del



patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro”. Como seres humanos tenemos la responsabilidad de brindar ayuda o soporte a aquellos que se encuentren en situaciones de riesgo; sin que ello signifique recibir remuneración por los servicios prestados.

- **Efectos de suspensión individual total de los contratos de trabajo**

- “La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar”, si se cumplen los demás presupuestos que alude el Artículo 68 del Código de Trabajo. Significando ello que una de las obligaciones de los trabajadores es “dar aviso a su empleador o patrono, para que este tenga en cuenta las razones de su ausencia. De lo contrario, el empleador o patrono podría dar por terminada la relación de trabajo”.

- Cuando el caso se trata de suspensión individual total o parcial, los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo.

- **Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo**

- “La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”.

- “En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto”.

- A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales.

- Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus



trabajadores en todo o en parte sus salarios.

En este apartado se incluyen todas aquellas situaciones que están fuera del alcance de los trabajadores; por lo tanto, el patrono debe asumir total responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones.

• **Efectos de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo**

- “El primer caso se da si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron”.

- “El segundo caso si la huelga es declarada ilegal, queda obligado a cubrir los salarios caídos, para los que laboraron durante el tiempo que haya durado el paro”.

- “En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores”.

Lo anterior, de acuerdo con el Artículo 70, del Código de Trabajo.

• **Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo**

De acuerdo con el Artículo 71 del Código de Trabajo, son causas de suspensión colectiva, los siguientes casos:

- “La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono.

- El paro legalmente declarado.



- La falta de materia prima no imputable al patrono.
- La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo”.

• **Efectos de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo**

- “Para el segundo, tercero y cuarto casos, mencionados arriba, el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores.
- En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho de concluir su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado”.

• **La prescripción luego de acabado el contrato laboral**

“La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo”. Lo anterior, de acuerdo con el Artículo 258, del Código de Trabajo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de Derecho de Trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional. A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza



a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

• **Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción luego de concluido el contrato laboral**

Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Prescriben en 20 días

- “Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores.
- Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores.
- Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo”.

Prescriben en 30 días

- “Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido.
- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen, esto de acuerdo con el Artículo 260 del Código de Trabajo.



- Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto , según Artículo 262 del Código de Trabajo”.

Prescriben en 4 meses

Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo.

Prescriben en 1 año

La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a “la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito; esto de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo”. Quiere decir, que después de un año, los derechos del trabajador expiran, debido a que este no mostró ningún interés.

Prescriben en 2 años

Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social.

2.4.8. Organismos involucrados luego de concluida la relación laboral en Guatemala

Esta organización se conforma a partir de los jueces que conocen de los distintos procesos laborales, a saber:

- **Unipersonales:** “Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho



unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario.

- **Colegiados:** Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados con anterioridad, integrada por tres jueces de derecho.
- **Tribunales Mixtos:** de conciliación y de arbitraje, presididos por un juez de derecho, dos delegados: uno obrero y un patronal, conocen conflictos colectivos de carácter económico social, según su leal saber y entender”, según Artículo 284 del Código de Trabajo.

2.4.9. Salario

La Real Academia Española, define el vocablo como: “especial cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”³¹.

De acuerdo con el Código de Trabajo, Artículo 88, salario o sueldo es definido como “la retribución que el patrono debe pagar en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”³².

De acuerdo con las definiciones anteriores, es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido. El salario es la fuente única o por lo menos, principal de vida para el trabajador, por lo que básicamente tiene

³¹ http://buscon.rae.es/drae/srvltconsulta?tipo_bus=3&lema=salario (31 de julio de 2011).

³² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 287.

un carácter alimenticio, razón por la que constantemente la legislación le brinda una total importancia, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

- **Garantías Protectoras del Salario**

Protección del salario contra los abusos del patrono:

1. "Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición de hacerlo por medio de vales, fichas". Los Artículos 62 inciso a), Artículo 92, segundo párrafo del Código de Trabajo de Guatemala, lo dejan claramente establecido. Las relaciones laborales son de tipo formal y el Código de Trabajo deja claramente establecido que la forma de pago del salario, será en moneda.
2. Lugar de pago del salario: "salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos"; esto de acuerdo con el Artículo 95 del Código de Trabajo; la razón de esta restricción, está relacionada con la importancia de protección que la ley le brinda al salario, debido a la función alimenticia que básicamente este representa.
3. Plazo para el pago del salario: "Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que



ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”, según al Artículo 91 del mismo código. Es importante notar que el Código de Trabajo de Guatemala, regula el tiempo para la realización de los pagos de salario, es así como distribuye, por actividades, el tiempo para hacer efectivo el pago.

4. “Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono”. Artículo 61, inciso g) del Código de Trabajo, establece esta obligación, debido a que suele ocurrir que el trabajador es suspendido de la realización de las tareas por razones que no están en sus manos resolver; por ejemplo, en una obra de construcción que se detiene debido a la falta de materiales; el trabajador se presenta, sin embargo no realiza su tarea debido a que no existe la materia prima necesaria.
5. “Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas”. El Artículo 60, inciso e), segundo párrafo del mismo Código de Trabajo, a través de este artículo, deja claro que el salario de un trabajador no debe ser modificado por disposiciones internas del lugar de trabajo; es decir, que no está permitido establecer multas de ningún tipo a los trabajadores.
6. “Prohibición de hacer colectas obligatorias”. De acuerdo con el Artículo 62, literal f) del Código de Trabajo de Guatemala, los patronos o empleadores tienen prohibido, obligar a los trabajadores en participar obligatoriamente del apoyo a causas en las que se solicite ayuda monetaria.



Protección del salario contra los acreedores del trabajador:

1. "Nulidad de la cesión de salarios", Artículo 100 Código de Trabajo; esto significa que el patrono no debe entregar el sueldo de uno de sus trabajadores a ninguna persona que no sea el mismo; "exceptuando a una persona que el trabajador haya designado por medio de una carta firmada, o por autoridad competente". Igual situación se indica en el Artículo 94 del mismo código.
2. "Inembargabilidad parcial del salario", se establece en el Artículo 96 y 97 del Código de Trabajo y expresa que "la única razón para romper esta prohibición, es cuando existe una obligación de pago de alimentos insatisfecha".
3. "Protección a la familia nuclear del trabajador fallecido". De acuerdo con los Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución de Guatemala, "los hijos directos y la esposa del fallecido, tienen los mismos derechos del trabajador a ser indemnizados por este hecho fortuito".

• Salario mínimo

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. El Código de Trabajo guatemalteco, establece que: "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 con el Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario; todo país miembro de la Organización que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para



determinar el nivel de tales salarios son: "a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos".

Según la legislación laboral guatemalteca, el sistema para la fijación del salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones. La fijación debe revisarse anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

De acuerdo con Francois Eyraud Catherine Saget, en su tratado: La reactivación de las instituciones de fijación de salario mínimo, la razón de implementación de salarios mínimos obedece a la necesidad de "protección de los asalariados menores, a fin de garantizarles una calidad de vida decente... Es un instrumento para defender a los asalariados mas pobres"³³. En otras palabras, el fin de la creación del salario mínimo está relacionado con las garantías constitucionales y el efecto en la acción alimenticia de los trabajadores hacia la familia dependiente.

³³ Ob. Cit.; Pág.7. http://www.oit.org.ar/documentos/eyraud_francoise_dic_06.pdf (19 de septiembre de 2011).



CAPÍTULO III

3. La etapa conciliatoria

“La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante el cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarie las leyes de trabajo, ni los principios del mismo”³⁴.

La conciliación consiste en un acuerdo entre las partes involucradas en el conflicto, por medio de la cual concretan arreglar sus diferencias, para evitar molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable; debe tenerse presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones pues esto sería allanamiento, tampoco es un reconocimiento de los hechos porque entonces sería una confesión, es más bien una manifestación de voluntad para arreglar las diferencias entre las partes y “las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral”³⁵.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. “En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador”³⁶.

La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y

³⁴ http://redusacunoc.tripod.com/procesal_de_trabajo.html (29 de julio de 2011).

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*



parcial. Total cuando los requerimientos establecidos dentro del acuerdo se cumplen, y parcial cuando requiere de pagos parciales o condiciones parciales en determinado tiempo o circunstancia.

La conciliación laboral en el ámbito de los derechos colectivos tiene un desarrollo público, pues se desenvuelve en el Ministerio de Trabajo, quien oficia de conciliador. Este procedimiento se puede aplicar a los conflictos entre empresas y sus trabajadores, entre empresas y trabajadores de una actividad, entre diferentes organizaciones gremiales por asuntos de encaramiento sindical, etc.

La conciliación laboral mencionada no es otra cosa que un proceso de mediación, pues el conciliador no tiene facultades como las que tienen las autoridades administrativas o jurisdiccionales para imponer ciertas obligaciones a las partes (por ejemplo, en las negociaciones colectivas).

3.1. Aspectos Legales

La naturaleza de la conciliación es procesal por sus orígenes y efectos; para que tenga validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio de un juez. Se diferencia del proceso civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad. “El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos”³⁷.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones: 1) “una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas, más no el derecho adquirido; y, 2) otra que no acepta la postura anterior,

³⁷ López Larrave, Mario . **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 49.

indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate³⁸. Evidentemente las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias de un caso concreto.

3.2. Actores

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quién o quiénes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos del presente estudio se dice que “las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: parte actora y parte demandada; por lo que se pueden definir de la manera siguiente: Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo³⁹”.

El Artículo 31 del Código de Trabajo, indica que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus

³⁸ **Ibid.**

³⁹ **Ibid.** Págs. 53.

reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

3.2.1. El procedimiento ordinario laboral

“La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Es de manera general, que toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante.

“Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, sólo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

El individuo sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone.

A este fenómeno de actuar una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le llama representación⁴⁰.

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación Voluntaria o Convencional; necesaria; legal; y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores

⁴⁰ *Ibid.* Pág. 8

de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez. “La ciencia procesal contemporánea le ha dado especial importancia al estudio de la estructura interna del proceso; sin desdeñar las formas periféricas, sin olvidar el procedimiento ha taladrado el proceso”⁴¹.

3.2.2. La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y las limitaciones establecidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo

- a) “Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial”. Es decir, que no necesita la presencia de un abogado.

- b) “Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 del Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales”. Es decir, que personas ajenas al hecho, no podrán representar al trabajador. “Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial”.

- c) “Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogado”. Cuando se habla de profesionales del derecho, se asume que estos deben ser colegiados activos.

Una limitación más específica es la concernientes a los sindicatos, puesto que el Artículo 223 literal e) indica que “la representación del sindicato la tiene el comité ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en delegar la representación, en uno o varios de sus miembros,

⁴¹ **Ibid.**



para asuntos determinados, con duración limitada, siendo dicha delegación revocable en cualquier momento". Asimismo: "ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma". Es decir, que una vez creado el sindicato y establecido el comité, no se puede delegar funciones a otro miembro del mismo; especialmente en conflictos de materia laboral.

3.2.3. Competencia de la Inspección General de Trabajo

"La palabra competencia etimológicamente, viene de competer, que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional"⁴².

La competencia se divide de la manera siguiente:

- a) Competencia por razón del territorio
- b) Competencia por razón de la materia
- c) Competencia por razón de grado
- d) Competencia por razón de la cuantía.

En el Capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimiento de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, Artículos del 307 al 314.

Artículo 307. "En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y el territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se

⁴² Devis Echandia, Hernando. **Compendio de derecho procesal**. Pág. 76.



hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador”. Significando esto que la Inspección General de Trabajo, responsable de la mediación laboral entre patronos y trabajadores, no puede delegar su función a ninguna otra entidad, salvo que esté relacionada con materia territorial.

Artículo 314. “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo.
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados”.

Es decir, que sea cual fuere la naturaleza del conflicto, los jueces de trabajo son los únicos responsables de mediar situaciones relacionadas con el ámbito laboral.

Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial, el Código de Trabajo, en el Artículo 309 señala el procedimiento a seguir al establecer lo siguiente:



“El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado”. De acuerdo con esto, los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que surgen entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, tendrán que ser resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

Doctrinariamente se sostiene que la naturaleza jurídica de la competencia es la de ser un presupuesto procesal y que en consecuencia es obligación del juez, analizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional, criterio normado dentro del derecho común; en el Artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial que dice: "Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda...". En tanto que dentro del proceso laboral el Artículo 313 lo define de la siguiente forma: “El juez de Trabajo y Previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en su cargo durante quince días, sin goce de sueldo”.

La excepción de incompetencia por razón de la materia, dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el Código de Trabajo, de lo contrario, los jueces incurrirían en delito.

3.3. La demanda

“La acción, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y



fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho. Poder jurídico que tiene un sujeto a acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio⁴³. Es un acto que está relacionado con la oportunidad de resolver conflictos por medio de la vía legal, siguiendo procedimientos establecidos en el Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo existen modalidades para realizar demandas y estas pueden ser de manera oral o escrita; por la pretensión pueden ser simples o acumuladas, es decir que pueden ser individuales o de grupo, entiéndase de sindicatos.

Los requisitos esenciales y secundarios de la demanda, están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, el cual establece “la designación de un juez o tribunal a quién esté dirigida la demanda; se debe incluir todas las generales del demandante; una descripción de los hechos, incluyendo nombre de la o las personas y domicilio, para que puedan ser notificadas; enumeración de los medios de prueba, datos de los testigos, si los hubiere; petición que se hace al tribunal; lugar y fecha y firma del demandante”.

⁴³ Larrave, Ob. Cit; Pág. 51.



De acuerdo con lo anterior, la acción de entablar una demanda es un proceso formal al cual debe otorgársele respeto, ya que de otra manera, se imposibilita la oportunidad de obtener justicia.

Las medidas cautelares: el Artículo 332 del Código de Trabajo, indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo es una de las medidas cautelares y se concreta con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal.

Las partes, de conformidad con la ley, tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que reza: "Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral". Es decir, que cuando la primera demanda quiere ser modificada, entonces el demandado tiene que responder, de lo contrario, se pospone la audiencia y el juez debe asignar una nueva fecha para que exista un juicio oral y escuchar a las partes.



3.3.1. La rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

Según lo indica Canabellas: “es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones”⁴⁴.

“La rebeldía es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él. Por otro lado, también puede decirse que rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal”⁴⁵.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer: “La esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial...”⁴⁶.

La naturaleza de la rebeldía se caracteriza por tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que deja de atender una carga; no necesariamente implica el incumplimiento de un deber. En realidad cualquier criterio que pudiera aceptarse, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio.

⁴⁴ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Tomo II. Pág.466.

⁴⁵ *Ibid.*, pág. 464

⁴⁶ Sandoval, Oswaldo. “*La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios*” Pág. 111.



- **Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral guatemalteco**

Los efectos que esta institución tiene sobre el rebelde, pueden resumirse de la siguiente forma: “No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde; pierde todo derecho procesal; el procedimiento continúa sin tomar en cuenta al rebelde; se da por confeso y en ocasiones se precede al embargo de bienes”⁴⁷.

3.3.2. Justificación de incomparencias

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparencias: Artículo 336. “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia”. Es indiscutible que en ocasiones las partes puedan presentar alguna dificultad para asistir a la audiencia, pero únicamente por los motivos expresados anteriormente, la excusa es válida; esta deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa, se asigna una nueva audiencia. En caso persista la causa de la excusa, entonces se debe designar un mandatario; es decir, una persona que represente a la parte con dificultades para asistir a la audiencia.

⁴⁷ **ibid.**



3.4. Funciones de la Inspección General de Trabajo

Dentro de la competencia de la misma se encuentra la de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obrero-patronal y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento por infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo.

Entre las funciones administrativas que corresponden a los inspectores de trabajo, están que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá “levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y Previsión Social, para que le impongan la sanción al patrono infractor”, esto de acuerdo con el Artículo 281. Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo le confiere a los inspectores; por lo que la designación de los mismos debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que este deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general, esto más que todo a través de la previsión social.

Dentro de la competencia se debe mencionar lo que establecen los Artículos 278, 279, 280 y 282, capítulo segundo del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en donde se estipula lo siguiente literalmente:



Artículo 278. “La Inspección General de Trabajo, por medio del cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el sub-inspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. Es decir, que como el inspector es una figura de autoridad, los arreglos realizados ante él tienen efecto obligatorio.

Artículo 279. “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”. De acuerdo con lo anterior, la Inspección de Trabajo, debe ser considerada en cualquier situación que a asuntos laborales se refiera, indistinto si el conflicto es individual o colectivo, especialmente cuando la relación laboral haya concluido con dificultades en cuanto al pago de prestaciones se refiere.

“La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”.

Esto significa que una de las funciones importantes de la Inspección General de Trabajo, es la que se refiere al efecto orientador, en materia laboral, que esta entidad



posee; que debe aprovechar cualquier resolución para hacerla pública, con el fin de orientar a la población en caso de problemas similares.

Artículo 282. “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social”. Esto se refiere a situaciones en las que el patrono no permita el goce del beneficio de la seguridad social, a cualquiera de sus trabajadores.

En resumen puede decirse que la Inspección General de Trabajo es la unidad que se encarga de solucionar todo lo relativo a denuncias sobre despidos ocurridos en las empresas, en las cuales no se ha confirmado el pago de prestaciones y cuyos patronos han sido citados para solucionar su problemática laboral. Funciona dentro de la Institución y tiene como función, llevar a cabo las respectivas audiencias para que las partes lleguen a acuerdos que se enmarquen dentro de la ley.

Debe de ser la misión de la Inspección General de Trabajo eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concienciación hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Así mismo la visión de la Inspección General de Trabajo debe de ser establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Siendo el objetivo primordial solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.





CAPÍTULO IV

4. Efectos de la intervención de la Inspección General de Trabajo en la etapa conciliatoria ante la terminación de la relación laboral en el sector privado en la ciudad de Mixco.

Mixco y su cabecera municipal, se encuentra a 17 km, desde el Centro Histórico, su nombre tiene dos significados “Pueblo de Loza Pintada y Lugar Cubierto de Nubes; de acuerdo con la historia recabada, se cree que fue fundado en 1526, con los habitantes del que en otro tiempo fuera Mixco Viejo”⁴⁸.

• División política

“El municipio de Mixco está dividido en once zonas, conformadas por colonias, aldeas, cantones y la cabecera municipal. Entre las aldeas se pueden mencionar: El Campanero, El Naranjito, San José La Comunidad, Sacoj, Lo de Coy, Buena Vista, Lo de Bran, El Aguacate, Lo de Fuentes y El Manzanillo. Las colonias mas representativas, tomando en cuenta la extensión territorial son: El Milagro, Monte Real, Primero de Julio, Monte Verde, San Francisco, El Castaño, El Caminero, Pablo VI, Carolingia, Belencito, Las Brisas, Molino de Las Flores, La Brigada, Ciudad San Cristóbal, Belén, Lomas de Portugal, Monserrat, Bosques de San Nicolás y Las Minervas. De las colonias se excluye La Florida, por haber pasado a formar parte de la ciudad de Guatemala en 1958”⁴⁹.

La gestión municipal ha cobrado importancia y se ha fortalecido durante los últimos años, dado a que el gobierno central ha delegado a los gobiernos locales la atención de la demanda de los principales servicios y necesidades de su población.

⁴⁸ <http://www.munimixco.com/publicaciones/publicación.php?newsid=378&catalogid=122> (1de agosto de 2011).

⁴⁹ *Ibid.*



Algunos de los servicios prestados por la municipalidad de Mixco se puede mencionar "Administración, mantenimiento y funcionamiento de los mercados, calles, drenajes y alumbrado público; provee de infraestructura y ordenamiento vial que incluye la coordinación de la circulación vehicular a través de Emixtra, que es la entidad reguladora de tránsito y transporte; juzgados de paz, catastro y su manejo integral; manejo de los recursos hídricos, lo que incluye distribución, protección y penalización. Vela por la salud del vecindario, verificando que los productos que se vendan en las tiendas, abarroterías, supermercados, mercados y centro comerciales sean de calidad y mantengan la debida higiene; dispensarios municipales, farmacias comunales, obras sociales de la esposa del Alcalde; también regula la construcción privada, observando la calidad de materiales, las reglas internacionales de la construcción, preservando las áreas de recreación y las de interés público, histórico y cultural del municipio. Cuenta además, con una biblioteca, archivo municipal, salón de usos múltiples, apoyo a los diferentes manifestaciones culturales, religiosas y costumbristas del municipio, fortalecimiento al deporte y sus áreas"⁵⁰.

Según Acuerdo Gubernativo 524-99 del Ministerio de Gobernación, La Villa de Mixco fue elevada a la categoría de Ciudad el 1 de agosto de 2008, después de nueve años de haber sido aprobado el Acuerdo, fue hecha la publicación en el órgano divulgativo oficial del gobierno.

4.1. Marco jurídico

De acuerdo con el Decreto Número 12-2002, Código Municipal y su reforma, Decreto Número 56-2002, del Congreso de la República de Guatemala, municipio es "la unidad básica de la organización territorial del Estado y el espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad y multilingüismo, organizado

⁵⁰ **ibid.**

para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito”. Es decir, que el municipio es una asociación de vecindad, ubicada dentro de un territorio determinado, el cual persigue fines comunes que dejan de lado los intereses personales o familiares.

La ley que sustenta las municipalidades, data la primera de 1871, posteriormente con el gobierno revolucionario 1944, la ratifica; el gobierno liberacionista la pone en vigencia el 4 de febrero de 1957; el gobierno del presidente Alfonso Portillo, implementó un nuevo Código Municipal, siendo este el Decreto Número 12-2002, actualizado de acuerdo con las necesidades de la época. Este Código, en el Artículo ocho, establece que al municipio lo integran los siguientes elementos básicos:

- “La población: está constituida por todos los habitantes de su circunscripción territorial”.
- “El territorio o distrito territorial: es el área territorial en la que ejerce autoridad un Concejo Municipal. La circunscripción territorial es continua y por ello se integra con las distintas formas de ordenamiento territorial que acuerde el Concejo Municipal. La cabecera del distrito es el centro poblado donde tiene su sede la municipalidad”.
- “La autoridad: ejercida en representación de los habitantes tanto por el Concejo Municipal, como por las autoridades tradicionales propias de las comunidades de su circunscripción”.
- “La comunidad organizada: los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia establecen”.
- “La capacidad económica: los ingresos de la municipalidad serán previstos y los egresos fijados en el presupuesto del ejercicio fiscal correspondiente”.



-“El ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar: El municipio, como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones”.

-“El patrimonio del municipio: Las finanzas y patrimonio del municipio comprenden el conjunto de bienes, ingresos y obligaciones que conforman el activo y el pasivo del mismo”.

4.2. La realidad económica de los trabajadores en el municipio de Mixco

A raíz de la crisis económica mundial, Guatemala ha enfrentado situaciones que contribuyen al empobrecimiento de la población; “el municipio de Mixco no es la excepción, pues la causa principal radica esencialmente en el modelo socioeconómico que privilegia los intereses de los empresarios y de las compañías multinacionales, y de la actitud de los gobiernos empresarial anteriores y actuales, los cuales han privilegiado el mercado y los tratados de libre comercio, defendiendo la privatización y toda aquella actividad que brinde un beneficio económico para los de su esfera; trayendo como consecuencia la desigualdad e inseguridad alimentaria para miles de familias”⁵¹. Los hospitales han sufrido colapso, lo que ha generado que los médicos ejerzan medidas de presión como la huelga. La educación es otro factor que también se encuentra en crisis. Hay una tendencia a privatizar los servicios públicos, y sin dejar de mencionar el incremento al combustible que ha generado un alza de precios a la canasta básica que se encuentra actualmente fuera del alcance de los trabajadores en el municipio de Mixco.

El proyecto de muchos de los empresarios, se ha limitado a impulsar una inserción a la economía global basada en la exportación de productos primarios, a la explotación transnacional de los recursos naturales (minería, petróleo, agua), a la entrega de los

⁵¹ <http://elperiodico.com.gt> (6 de enero de 2011).



servicios y la infraestructura al capital privado para megaproyectos, a la concesión de privilegios al sector capitalista y al mantenimiento de una fuerza de trabajo barata, como lo son los bajos salarios que ganan los empleados en el municipio de Mixco, especialmente los relacionados con la industria.

Como lo ha señalado el Consejo Interamericano Económico y Social, CIES de la Organización de Estados Americanos, “las principales fuentes de crecimiento económico del país han surgido de la producción de bienes y servicios para el exterior, y no de un notable desarrollo de la economía interna que permitiera hacer frente a las necesidades⁵², y esto es fiel reflejo de lo que pasa en la ciudad de Mixco, en donde se adquieren muchos empleos por debajo del salario mínimo, violentándose los derechos laborales económicos.

La destrucción del medio ambiente, “es otro factor que afecta seriamente la situación económica de los trabajadores del municipio de mixco, debido a que el riesgo y los desastres se acentúan por la alarmante deforestación por la tala inmoderada de árboles con la consiguiente pérdida de la biodiversidad y la erosión de los suelos; la basura vertida en caminos y barrancos; la contaminación de arroyos y ríos, con toda clase de residuos sólidos y líquidos; la contaminación de los mantos acuíferos debido al uso de grandes extensiones de tierra dedicadas a los cementerios⁵³.

Otra de las situaciones que afectan al empleado en el municipio de Mixco, son las evidentes disparidades en la distribución de la tenencia de la tierra. Puesto que la agricultura continúa siendo el sector más importante de la economía, el poder económico y político se concentra en manos de una clase constituida por un escaso número de terratenientes.

⁵² <http://oas.org/juridico/spanish/ag-res95/res-1311.htm> (12 de noviembre de 2010).

⁵³ www.infoiarna.org.gt (12 de noviembre de 2010).



El resultado de esa situación es que una buena parte de la población vive en estado de pobreza y extrema pobreza, producto de la distribución desigual de la riqueza nacional; misma que ha sido definida como "una condición de vida tan limitada por la desnutrición, enfermedades, analfabetismo, índice bajo de longevidad y alto índice de mortalidad infantil, que se halla por debajo de cualquier definición racional de decencia humana"⁵⁴, y que aun cuando podría considerarse que no tienen nada que ver con el tema, no se toma en cuenta que vienen a convertirse en las causas principales de violaciones de derechos humanos, debido a que la ignorancia y la pobreza de las personas que buscan empleos no permite que estos exijan las mejores condiciones de vida laboral.

En la ciudad de Mixco, los niveles de pobreza y marginación existen aunados a la poca formación laboral e instrucción; por lo tanto, las oportunidades laborales se reducen drásticamente.

"La población mixqueña alcanza sus ingresos, basada casi únicamente en cuatro actividades, las cuales son: la albañilería, la participación en fábricas, el comercio ambulante y el trabajo doméstico. Únicamente un pequeño porcentaje de la población del municipio de Mixco, alcanza una opción laboral formal y mejor remunerada. En el trabajo doméstico se contratan las mujeres de manera predominante; en la albañilería los hombres, y en el comercio ambulante y fábricas, a ambos sexos"⁵⁵.

Sumamente preocupante es la situación económica de las personas que trabajan en las distintas áreas antes mencionadas debido a que pueden ser víctimas del sistema económico pobre del país, tomando trabajos que van en contra de su seguridad y en muchas ocasiones de su dignidad, en donde no se garantizan los derechos mínimos

⁵⁴ Programa de las Naciones Unidas. Informe nacional del estado del medio ambiente Guatemala 2003. Pág. 15.

⁵⁵ Central General de Trabajadores de Guatemala. www.rebanadasderealidad.com.ar/cgt-guatemala-08-1 (8 de noviembre de 2010).



del mismo; en general la población tiene serios problemas económicos, y trabajan sólo para alimentarse y salir adelante día a día.

En un contexto económico como el guatemalteco, los empleados no sólo quedan al margen de mejores oportunidades de empleo, sino que además se encuentran en franca desventaja; no conocen sus derechos y, como consecuencia, no pueden ejercerlos. Esto se traduce a su vez, en más pobreza y con mayores desventajas se encuentran las personas con deficiencias académicas. Ser mujer, ser pobre, ser indígena y trabajar en una actividad, que social y culturalmente es considerada una de las más bajas en términos de status social como el servicio doméstico y el trabajo en maquilas, son las coordenadas que condicionan y contextualizan su situación de explotación, abuso, discriminación e invisibilidad social, cultural y jurídica.

4.3. La realidad social de los trabajadores en el municipio de Mixco

Desde el 29 de diciembre de 1996, luego de la firma de los Acuerdos de Paz, entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, URNG, el país puso fin al conflicto que lo había asolado por más de treinta años. A partir de ese momento se dio inicio a un proceso de profunda transformación política, social y económica importante, con el fin de asegurar la participación efectiva de todos sus componentes y sentar las bases para la aplicación de las disposiciones de los Acuerdos de Paz, resguardando las mejores condiciones laborales posibles.

Uno de los mayores desafíos de esta transformación continúa siendo la consolidación de la democracia y la reconciliación que permitan el advenimiento de un estado de derecho. El resultado de los años de conflicto es un legado de resentimiento, una cultura de violencia generadora de injusticia y de actitudes autoritarias, antisociales y depredadoras. Organizaciones internacionales observadoras coinciden en reconocer que la situación de los derechos humanos laborales se ha agravado, sobre todo



debido a las actividades de grupos ilegales violentos que siguen perpetrando secuestros y asesinatos, situación que no ha sido solventada por los aparatos de justicia y gobernación; la negación del derecho a la justicia se convierte entonces en una de las violaciones más frecuentes de los derechos humanos laborales.

Dentro de la realidad social que afecta las condiciones laborales de los trabajadores en el municipio de Mixco, se encuentra el incremento de la violencia, que está alcanzando límites increíbles. La violencia tiene raíces muy variadas, desde el crimen organizado con sus distintas ramificaciones en el narcotráfico y la mafia, hasta la delincuencia juvenil, conocida como el fenómeno de las maras. La mayoría de los jóvenes integrantes de las maras proceden de familias marginadas y muchas de ellas desintegradas, sin oportunidad de estudio ni de trabajo.

Otro aspecto es la ineficacia del sistema de justicia, la cual se caracteriza por ser arbitraria, manipulada por decisiones políticas del gobierno, presiones económicas y poderes paralelos; siempre se habla de la corrupción en el sistema de justicia y de todos los aparatos de gobierno, hay justicia para los poderosos y para el adinerado, en cambio los pobres quedan excluidos. "Existen casos laborales que involucran empresas maquiladoras y que llevan hasta cuatro y cinco años sin avanzar, a pesar de la evidencia mostrada por parte de los trabajadores"⁵⁶.

La población indígena ha sido particularmente sometida a niveles de discriminación, explotación e injusticia por su origen, cultura y lengua, así como por su falta de educación.

Otro aspecto que vale la pena mencionar, está relacionado con la degradación de los valores humanos. Las conductas violentas, la criminalidad, la corrupción, el marcado individualismo, la competitividad, el afán de lucro, la acumulación e idolatría del dinero

⁵⁶ **Ibid.**

favorecido por el mismo sistema, se han incrementado en el país. La decadencia de valores éticos afecta enormemente a toda la humanidad, a la vida familiar, social, económica, política y cultural.

Puede resumirse entonces que, las condiciones sociales para los trabajadores en la ciudad de Mixco, son poco alentadoras, partiendo principalmente del grado de violencia existente en la ciudad; la negación de la justicia en situaciones laborales así como de seguridad general; la falta de vivienda mínima y temor latente de agresiones físicas y extorsiones perpetradas por individuos inadaptados socialmente, quienes se dan a la tarea de extorsión de casi el cincuenta por ciento del salario de los trabajadores, quienes en otras ocasiones deben de emigrar debido a que se le pide cantidades de dinero que no pueden pagar.

4.4. Relaciones laborales en el municipio de Mixco

Gran parte de la población empleada en el municipio de Mixco, presenta graves dificultades para reclamar o ejercer derechos sociales básicos; mucho de ello por desconocimiento, aislamiento, ignorancia, factores culturales o simplemente, falta de tiempo; los servicios públicos que ofrece el gobierno a la población en general están fuera de su alcance. En realidad en muchas ocasiones el ciudadano trata de hacer valer sus derechos, pero el problema radica en que el trabajador de cierto nivel social considera que sus necesidades y demandas no están incluidas. Sin caer en la exageración, puede decirse que existe una total indefensión jurídica de los derechos de los trabajadores, quienes se encuentran sujetos a muchas indiferencias.

Por otra parte, no se puede dejar de mencionar la corrupción dentro del mismo sistema de justicia, en donde el empleado pobre no podrá más que aceptar lo que la Inspección General de Trabajo pueda conseguir en pago a sus prestaciones; debido a que no tiene ningún acceso en ese momento a otro ingreso, además de no contar con los medios



para contratar un abogado que lo asesore en el proceso y/o por miedo a que en los tribunales no se les haga justicia.

Desde hace varios años se han hecho una serie de esfuerzos por alcanzar mínimos derechos laborales, respeto pleno a sus derechos humanos y a sus derechos culturales. Se pretende que como ser humano se pueda dignificar todo trabajo a través de mejores salarios, lograr prestaciones básicas, una jornada de trabajo aceptable, trato digno y respetuoso; y sobre todo, al asumirse como personas con deseo de superación. No se debe de pensar que porque existen las leyes, esto ya garantiza el respeto de la justicia, porque en el caso del municipio de Mixco, esta situación esta lejos de darse.

Debido a que la mayor parte de las actividades económicas del municipio está relacionado con la manufactura para la exportación, "el Ministerio de Trabajo cuenta con una unidad especial para las maquilas, integrada por 10 inspectores dedicados exclusivamente a esta actividad económica, quienes realizan visitas periódicamente o cuando se suscita alguna controversia"⁵⁷.

Sin embargo, la función de los inspectores es débil y su actuación no es oportuna porque están más del lado del patrón que del trabajador. "La industria maquiladora, en consecuencia, es una importante fuente de trabajo y ofrece a los empresarios la oportunidad de abaratar el costo de la mano de obra. Las maquilas han permitido a muchas mujeres indígenas dejar de lado el servicio doméstico. Para este país, la maquila es importante ante la ausencia de políticas públicas de generación de empleo"⁵⁸. De ahí la tolerancia ante los abusos, debido a la falta de una tutela adecuada de los derechos laborales.

Según artículo presentado por medio de prensa escrito, "los inspectores de trabajo persuaden a las empleadas para que no reclamen los sueldos adeudados, ya que se

⁵⁷ www.fundapem.org (26 de noviembre de 2010).

⁵⁸ *Ibid.*

requieren trámites muy lentos y largos. Además, les advierten de que sus nombres quedarán incluidos en listas negras que circularán en las empresas para que no vuelvan a ser contratadas”⁵⁹.

“Los inspectores elaboran sus informes con base en entrevistas con los empresarios. Además, como las multas previstas no son proporcionales a la violación de los derechos laborales las compañías prefieren pagarlas antes que reparar el daño causado”⁶⁰.

“En 2006 cerraron sus puertas una veintena de fábricas textiles, dejando a los trabajadores en la calle sin sus ingresos ni derecho a seguro social”⁶¹.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, cuando hay una violación a los derechos laborales se remite el expediente a la justicia para que un tribunal de trabajo y previsión social dilucide la existencia de la violación y sancione como corresponde.

4.5. Presencia de la Inspección General de Trabajo

El incremento de las actividades productivas y el avance que van adquiriendo las diversas instituciones sociales, a la par de la urgente necesidad de dar solución a los múltiples problemas que se suscitan en el trabajo, ha venido a evidenciar la necesidad de que dentro de la estructura administrativa del Estado, exista una rama de la misma que tome directamente a su cargo estos problemas y proceda a darles solución en forma eficiente.

De esta manera, se fundamenta el hecho de la intervención del Organismo Ejecutivo en la creación de un ministerio de Trabajo para controlar al respecto a un derecho

⁵⁹ El periódico. **Ob. Cit.**

⁶⁰ **Ibid.**

⁶¹ Fundapem. **Ob. Cit.**

fundamental, como lo es el Derecho al Trabajo. Artículo 274. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

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

La Inspección General de Trabajo cumple en parte con su política y línea de acción como medio de conexión entre el ejecutivo, las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, para tratar de resolver por la vía administrativa con la mayor brevedad posible los conflictos que entre éstos surjan y evitar llegar a los órganos jurisdiccionales competentes; “además de velar por la estricta observancia de las leyes, reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y la finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y las inspectoras de trabajo y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, ante el órgano jurisdiccional competente”.

4.6. Efectos de las intervenciones de la Inspección General de Trabajo

Cuando la Inspección General de Trabajo hace acto de presencia como mediadora de un conflicto, se puede originar impugnación de cualquiera de las partes que se sienten afectadas en su intervención, ya sea por lo especificado en el Artículo 281 en las literales j) y k), “o también por conflictos de diferente índole que requieren la



intervención de la misma; por falta de la debida acreditación, la que debe ser emitida por la autoridad superior, con la cual se le ordena al Inspector o Inspectora General de Trabajo para que intervenga en la empresa o en el conflicto que se esté dando, o por abuso de autoridad por parte de los inspectores”.

“Las actas que levanten, mientras dure la intervención, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”, de acuerdo con el Artículo 281 del Código de Trabajo,

Por otro lado, “cuando divulgan los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio”.

4.6.1. Momentos de la intervención

Todo procedimiento es regulado en el Código de Trabajo y constituye los pasos previos para dar nacimiento al acto administrativo; el mismo puede ser por medio de: conocimiento de oficio o por denuncia.



- **Conocimiento de oficio**

Tiene lugar, cuando “el funcionario judicial o autoridad de trabajo, en razón de su cargo, en cumplimiento de sus deberes, atribuciones y funciones, verifica la denuncia de una infracción o incumplimiento de una obligación en una empleadora; el inspector de trabajo o trabajador social deberá apersonarse al lugar de trabajo en cuestión, con el objeto de establecer lo denunciado; en caso se llegue a establecer alguna violación, debe prevenir a la empresa mediante acta a que cumpla con las obligaciones omitidas, fijando un plazo prudencial bajo apercibimiento para su cumplimiento. Es importante hacer constar los hechos por escrito ya que las actas suscritas por las Inspectoras e Inspectores de Trabajo, en el ejercicio de su cargo, hacen plena prueba, en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”⁶².

La Inspección General de Trabajo, siendo la institución por excelencia que tiene acción para denunciar las faltas contra las leyes de trabajo, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los incidentes por faltas, haciendo la denuncia correspondiente ante los tribunales de trabajo y previsión social para que estos impongan las sanciones correspondientes, a los infractores.

- **Denuncia**

Estriba en el hecho de “poner en conocimiento de un funcionario competente, la existencia de un hecho sancionable, con todas las formalidades legales”⁶³.

Otra definición es: “Es el acto por el cual se pone en conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de que ésta proceda a su averiguación”⁶⁴.

⁶² Trámite de denuncia-conciliación. <http://mintrabajo.gob.gt> (01 de diciembre de 2010).

⁶³ Cabanellas. Ob. Cít. Pág. 95

⁶⁴ Ibid.



De acuerdo con el Artículo 271, literal c), del Código de Trabajo, "cualquier persona que tenga conocimiento de una falta cometida a las disposiciones prohibitivas de trabajo y previsión social, debe comunicarlas a la autoridad de trabajo más cercana. La acción para iniciar el procedimiento ante el tribunal de trabajo prescribe en seis meses. Es decir, que si no se realiza la denuncia a tiempo, después de seis meses el caso ha expirado y ya no se puede realizar ningún tipo de gestión".

Tal como lo establecen los Artículos 416 y 282 del Código de Trabajo, "no es un derecho sino una obligación que tienen todos los particulares de denunciar ante la autoridad de trabajo más próxima, cuando tengan conocimiento de cualquier infracción a las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo que cometan patrono o trabajadores y las autoridades judiciales, políticas o de trabajo en el ejercicio de sus funciones". Sin embargo, la población no tiene cultura de denuncia, por esa razón los hechos van quedando impunes.

También se menciona actos de denuncia en el Convenio Internacional de Trabajo Número 81, Artículos 13 y 15 relativo a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio", ratificado por Guatemala el año de 1947.

4.6.2. Intervención y prevención

El conocimiento de las violaciones que se producen puede ser originadas por "diversos conductos, ya sea por visitas programadas de oficio por la Inspección General de Trabajo, en los centros de trabajo donde se han detectado violaciones sistemáticas; así mismo por medio de la reclamación de los trabajadores o representantes sindicales; al momento de realizar la visita, normalmente el Inspector de Trabajo requiere de la presencia del denunciante con la finalidad de obtener la versión de las dos partes de esta forma hacer transparente su actuación; pero este acto produce represalias en contra de él o los trabajadores denunciadores, a pesar de que previene al patrono de



abstenerse de esta práctica”⁶⁵. Estas represalias, hacen que los trabajadores muchas veces se abstengan de presentar las denuncias ante la inspección de trabajo.

Siempre que se compruebe violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social “suscribirá acta y prevendrá por escrito al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro del plazo que él fije, ésta se ajuste a derecho”⁶⁶. El plazo es discrecional por parte de la autoridad de trabajo, según la naturaleza de la infracción o falta.

El Código de Trabajo, en el Artículo 419, establece que: “tan pronto como sea de su conocimiento, ya sea por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios”.

- **Inspección de campo o visitaduría**

Las actividades de los Inspectores de Trabajo las realizan por medio de dos acciones, siendo estas: inspección de campo o de visitaduría, y por medio de conciliaciones. Estas dos actividades son las vías para llegar a la imposición de una sanción al infractor de las leyes laborales, la que se debe de tramitar a través de los tribunales competentes. A continuación se enumeran los casos en que pueden intervenir los Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales, ya sea en diligencias administrativas dentro de sus oficinas (conciliación) o en las instalaciones de las empresa en las cuales se efectuó Inspección de campo (visitaduría) para verificar cumplimiento a las leyes laborales: “Incumplimiento de pago de salarios; falta de pago de salarios mínimos y reajuste de los mismos; cancelación de aguinaldo; falta de pago de horas extras; pago de salario por descansos semanales y días de asueto; concesión y pago de los

⁶⁵ Trámite de denuncias-visitaduría. <http://mintrabajo.gob.gt>. (5 de diciembre de 2010).

⁶⁶ *Ibid.*



periodos pre y postnatales; pago o concesión de periodos de lactancia; interviene en despidos de mujeres en estado de gravidez; despidos de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sea provisional o definitiva; interviene por cambios de condiciones de trabajo; despidos indirectos; cambios de jornadas de trabajo; violaciones a los horarios de trabajo; constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que estos se ajusten a las leyes laborales⁶⁷.

- **Tipo de Inspección y procedimiento**

- **Inspección programada o de oficio**

“Es aquella que se encuentra considerada dentro de la planificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo y tiene por objeto cumplir las funciones establecidas por la Inspección General de Trabajo. La inspección programada puede ser de carácter general o específico. Es general, cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de toda la normativa laboral, de promoción y formación para el trabajo, así como la relativa a seguridad social; es específica, cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo⁶⁸”.

- **Inspección especial por denuncia o visitaduría**

“Es aquella que se realiza para verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales. La inspección especial puede originarse a pedido del trabajador o trabajadores, de la organización sindical con respecto a trabajadores que representa, de la autoridad

⁶⁷ **ibid.**

⁶⁸ **ibid.**

administrativa del Ministerio de Trabajo, de Autoridad Judicial o de tercero con legítimo interés⁶⁹.

Los datos mínimos contenidos en la solicitud son:

- “Indicación o jurisdicción de la autoridad administrativa de trabajo competente
- Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante y su número de documento identidad y domicilio del solicitante.
- Determinación clara y concisa de los hechos que requieren de constatación.
- La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes
- El nombre comercial o razón social del empleador del centro de trabajo a inspeccionar.
- Firma del solicitante o representante legal.
- Puede ser anónima⁷⁰.
- **Procedimiento**

“El inspector o inspectora de trabajo se hace presente en el centro de trabajo y verifica en la propia empresa si existe algún grado de incumplimiento de los hechos denunciados, lo cual es lo más común, el inspector o inspectora de trabajo debe de identificarse de conformidad con la ley, le informa al propietario o a su representante

⁶⁹ **ibid.**

⁷⁰ **ibid.**



legal, el motivo de la diligencia, debiendo poner a la vista de éste, la documentación en la cual consta la orden de inspección, indicar el nombramiento de intervención y además, mostrar el carné que lo identifica como tal; se hace del conocimiento del patrono o su representante legal sobre la práctica de la diligencia, pudiendo interrogar a los trabajadores que considere necesarios⁷¹.

En la entrevista o interrogatorio a los trabajadores, se les preguntará si tienen alguna reclamación o denuncia que quieran hacer y que se investigue, con relación a alguna violación a las leyes laborales por parte del empleador. A la parte empleadora se le solicitará que presente o ponga a la vista la documentación obrero patronal, con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.

Los resultados después de una visita realizada por los inspectores de trabajo podrían ser los siguientes:

Empresa ajustada al derecho: “Si el patronal o su representante legal pone a la vista del Inspector de Trabajo toda la documentación y no existe ninguna queja por parte de los trabajadores, se concluye el expediente en el mismo lugar haciendo constar los hechos informando que la empresa o empleadora se encuentra ajustada a derecho, y se remiten las actuaciones a la autoridad inmediata superior para su revisión y se solicita su archivo⁷².”

Prevenir bajo apercibimiento a la empresa: “puede suceder que cuando el inspector de trabajo, durante su visita al solicitar y examinar la documentación o por indicación de los representantes de los trabajadores observe deficiencias o incumplimientos que es necesario corregir; la comprobación debe de tener por finalidad la demostración de todas las irregularidades que los trabajadores denuncian, debiendo prevenir bajo

⁷¹ www.mintrabajo.gob.gt/inspección/funciones (6 de dic de 2010).

⁷² Ibid.



apercibimiento al patrono mediante un plazo para subsanar estas irregularidades y para que cumpla con sus obligaciones y se ajuste a derecho”⁷³.

Prevención: “En caso de que la parte patronal no presente la documentación requerida por alguna circunstancia, el inspector de trabajo procede a prevenir bajo apercibimiento legal al propietario o representante de la parte empleadora a través de acta, para lo cual le otorga un plazo para que la presente, el plazo es discrecional por parte del inspector (el plazo tiene que ser acorde a lo que se está solicitando para su cumplimiento, no puede ser el mismo plazo para formular contratos, habilitar libro de salarios o planillas, elaborar un reglamento interior de trabajo, o en el peor de los casos instalar un servicio sanitario) solo cuentan los días hábiles. El inspector le hace saber bajo apercibimiento a la parte patronal que si no cumple con la prevención en el plazo otorgado será objeto de denuncia ante el tribunal de trabajo y previsión social para que le sea impuesta la sanción que fija el Código de Trabajo. Todo lo actuado, manifestado por los trabajadores y empleador, se hace constar en el acta, a la que en el inicio se le consigna un número de adjudicación (para el efecto se lleva un registro en un libro llamado de adjudicaciones debidamente autorizado por la autoridades superiores del Ministerio de Trabajo), al finalizarla se debe dar lectura a los comparecientes debiendo ser firmada por los mismos (trabajadores y empleador) debiendo de firmar el inspector actuante, sellándose con el sello autorizado para el efecto”. Las prevenciones formuladas no solo devienen por la no presentación obrero-patronal; sino también por el no pago de prestaciones laborales dentro de la relación laboral.

Constatación de las prevenciones: “Al concluir el plazo, debe de realizarse una segunda visita, con la finalidad de constatar si la parte patronal cumplió o no con las prevenciones formuladas, si es el caso que sí se cumplió, se da por finalizado el procedimiento pero si no se le dio cumplimiento a las prevenciones formuladas y continua el incumplimiento, se da por incumplida la o las prevenciones, (se suscribe

⁷³ Ibid.



nueva acta haciendo constar el apercibimiento al patrono mediante un plazo para subsanar estas irregularidades y para que cumpla con sus obligaciones y se ajuste a derecho”⁷⁴.

Ante la situación anterior pueden darse diferentes casos:

“Por cumplimiento total: es cuando la parte patronal cumple con todas y cada una de las prevenciones que le fueron formuladas, debiendo elaborarse el acta respectiva, solicitándose a la superioridad la revisión y el archivo de las diligencias.

Por cumplimiento parcial: es cuando el empleador cumple parcialmente con las prevenciones, se hace constar cuales fueron las que cumplió y las que no cumplió.

Por incumplimiento total: es cuando la parte patronal, no cumple con ninguna de las prevenciones que le fueran formuladas por parte del Inspector de Trabajo. Se comunica a la parte patronal que se continuará con el trámite”⁷⁵.

4.6.3. La conciliación y su procedimiento

“Para el cumplimiento de sus funciones los Inspectores de Trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia y la prevención de que puede ser sujeto de un expediente de faltas”⁷⁶. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales.

⁷⁴ **ibid.**

⁷⁵ **ibid.**

⁷⁶ **ibid.**



En las oficinas de la Inspección General de Trabajo y sedes regionales, se encuentra un número de inspectores de trabajo atendiendo las denuncias que se puedan presentar por el trabajador y trabajadores que se presenten a solicitar el auxilio de esta Institución.

El procedimiento a seguir ante una situación de éstas es el siguiente:

- **Adjudicación de caso para conciliación**

En la sección de adjudicación se atiende al trabajador o los trabajadores, que acuden a estas oficinas de la Inspección de Trabajo a presentar su denuncia por violaciones a sus derechos laborales, oficina atendida por un inspector de trabajo, quien escucha los motivos de sus quejas. “Regularmente los motivos que los impelen son el despido injustificado y falta de pago de prestaciones laborales por parte de la empleadora, falta de pago salario mínimo y tiempo extraordinario laborado por el trabajador, falta de disfrute de las respectivas vacaciones. El adjudicador procede a registrar los datos en el libro de adjudicaciones de conciliación, asignándole un número al expediente, el que es trasladado al inspector asignado para atender el caso de acuerdo al turno por el orden en que se adjudiquen”⁷⁷.

- **Recepción de la denuncia**

“El Inspector o Inspectora de Trabajo, que le ha sido asignado el caso, procede a escuchar al trabajador, haciendo constar los hechos en el acta inicial de queja denominada: reclamo de prestaciones laborales en la vía administrativa, en la misma acta se fija una fecha para la celebración de una junta conciliatoria entre las partes (trabajador y patrón), quedando con ello notificado el trabajador y a la parte patronal se le cita por los medios administrativos legalmente establecidos previniéndole que si no se presenta queda sujeto a un expediente por faltas a las leyes de trabajo. En la cédula de citación se adjunta copia del acta para que la parte patronal se entere del objeto de

⁷⁷ **Ibid.** Pág. conciliaturas

la diligencia, debiendo mediar entre su notificación y fecha de audiencia, como mínimo tres días, más el término de la distancia, para la celebración de la junta conciliatoria señalada⁷⁸.

Para cuando se llegue la fecha de conciliación entre las partes, pueden suceder:

1. "Día señalado para la junta conciliatoria: Regularmente para el día señalado a la audiencia de junta conciliatoria, siempre se presenta el actor o trabajador; pero si es la parte demandada o patronal quien no se presenta; a petición del trabajador procede el inspector de trabajo actuante, a agotar la vía administrativa, haciéndole la salvedad al trabajador que le asiste el derecho de demandar a su ex patrón ante el órgano jurisdiccional competente o tribunal de trabajo, en el termino legalmente establecido (que son 30 días hábiles), puede darse el caso que el trabajador solicite al inspector de trabajo que se cite nuevamente a su demandado o ex patrón, debiendo el inspector de trabajo, fijar una nueva fecha y hora de junta conciliatoria entre las partes, citándose nuevamente a la parte patronal.

2. Incomparecencia de las partes: Para el día señalado si no se presenta ninguna de las dos partes, se promoverá la denuncia ante el juzgado de trabajo para que ese órgano imponga la sanción, en contra de la parte patronal, por ser una falta el no acudir a una citación de la Inspección de Trabajo, a la cual ha sido prevenido.

3. El día señalado: comparecen las dos partes y llegan a un acuerdo con relación a las pretensiones del trabajador, se suscribe acta para hacer constar los hechos, se da por conciliado el caso, solicitando el archivo de las actuaciones por no haber motivo para continuar conociendo las mismas.

⁷⁸ Ibid.



4. Sanción a los trabajadores: cuando en los casos no comparecen las dos partes, también los trabajadores pueden ser sancionados, lo que perjudica grandemente al trabajador, muchas veces el trabajador no comparece, por motivo de que le fueron canceladas las prestaciones por la vía directa y no da el aviso correspondiente (no presenta su desistimiento de la demanda o queja ante el inspector de trabajo actuante).

5. Convenios de pago: éstos casos se dan cuando comparecen las dos partes a conciliar, pero la parte patronal solicita al trabajador cancelarle las prestaciones por medio de pagos parciales, ya sea por el monto elevado de las prestaciones o porque el ex patrono no dispone de esas cantidades; el inspector de trabajo actuante con la anuencia de la parte trabajadora, suscribe convenio de pago, el mismo tiene carácter de título ejecutivo de acuerdo a las leyes laborales, el convenio de pago debe de ser aprobado por el inspector general o por el Sub-inspector general de trabajo, siendo los únicos con facultades para ello; posteriormente a su aprobación, el expediente es devuelto al inspector de trabajo quien lo suscribió, quien debe de vigilar por su total cumplimiento por las partes; el demandado deberá depositar las cantidades pactadas ante sus oficios, el inspector de trabajo entregará al trabajador los abonos en efectivo, se harán constar las entregas al trabajador por medio de comprobantes de pago en formularios impresos por la Inspección General de Trabajo; cuando la parte patronal finaliza de cancelar las prestaciones, el inspector de trabajo deberá suscribir finiquito laboral haciendo constar que el trabajador recibió todos y cada uno de los pagos por concepto de prestaciones laborales, firmando el acta el trabajador y firma y sello del inspector de trabajo actuante, extendiéndose el finiquito al demandado o ex patrón.

6. Incumplimiento del convenio: si en caso el demandado o patrono incumpliére con algunos de los pagos, se agotará la vía administrativa, para que el actor o trabajador acuda a los tribunales de trabajo⁷⁹.

⁷⁹ **ibid.**



4.6.4. Ventajas de las intervenciones

Entre algunas de las ventajas que pueden mencionarse a raíz de las intervenciones de la Inspección General de Trabajo, se encuentran:

- Los acuerdos a que arriban las partes se cumplen voluntariamente en su mayor porcentaje.
- Las partes en conflicto, son las que tratan de buscar una solución que se adecue a sus intereses.
- El conciliador es una persona neutral, que puede indicar soluciones no planteadas por las partes.
- Las partes en conflictos, participan activamente dentro del proceso.
- El tiempo para la solución del conflicto puede ser muchísimo menor al de un proceso judicial.
- Evita el desgaste económico y emocional de la partes.
- Se cumple con el principio de tutelaridad que rige al derecho de trabajo.
- La conciliación es confidencial y privada.

4.6.5. Desventajas de las intervenciones

Algunas de las desventajas que surgen a raíz de las intervenciones podrían ser:

- Puede existir el manipulación del proceso de conciliación por una de las partes.
- El conciliador no sea una persona capacitada, por lo que el proceso de conciliación sea un fracaso y una perdida de tiempo.
- El profesionalismo del inspector se desvirtúa debido a indicios de corrupción
- Si no se logra la conciliación, y debido a la corrupción, en el juzgado el que lleva las de ganar es el patrón y los procesos no avanzan a favor de los trabajadores.
- La fuga de los empresarios fuerza a los empleados a aceptar acuerdos extrajudiciales, por lo que cobran indemnizaciones más bajas que las que legalmente les corresponderían.



Al parecer en el municipio de Mixco, la intervención de la Inspección General de Trabajo, no resulta ser un beneficio para los trabajadores, debido a que los empleadores siempre buscan la forma de eludir sus responsabilidades, ya sea sobornando a los inspectores de trabajo o a los jueces.



CONCLUSIONES

- 1. La Inspección General de Trabajo no cuenta con los mecanismos y recursos para enfrentar y tratar las violaciones laborales de las personas empleadas en el municipio de Mixco, Guatemala; tomando una actitud pasiva ante las situaciones de conflicto laboral, violentando las garantías constitucionales y laborales.**
- 2. El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco contiene una serie de elementos protectores del trabajador, cuenta con las normas apropiadas para hacer valer los derechos de los trabajadores en el municipio de Mixco, siendo el problema principal los grados de corrupción y despreocupación en la Inspección General de Trabajo lo que influye en los altos índices de violaciones para los trabajadores.**
- 3. La realidad económica y social de los trabajadores en el municipio de Mixco, no permite a los mismos, opciones laborales en mejores condiciones, debido al desconocimiento de la misma legislación guatemalteca o a los grados de necesidad en la cual se encuentran.**
- 4. El proceso ordinario laboral es el único mecanismo para determinar la responsabilidad del patrono y el cumplimiento de sus obligaciones, siendo que el mismo se encuentra viciado por los niveles de corrupción dentro del sistema de justicia laboral en Guatemala.**
- 5. Los resultados de la gestión realizada por la Inspección General de Trabajo, en el municipio de Mixco, son desalentadores, debido a que los trabajadores no reciben la orientación ni el apoyo para solventar aquellas situaciones que menoscaban sus derechos como trabajadores; por el contrario, el sistema corrompido los coloca en situación de desventaja frente a sus empleadores.**





RECOMENDACIONES

- 1. El Estado de Guatemala debe formular políticas que permitan el fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, para que el mismo pueda contar con todos los mecanismos y recursos humanos, para enfrentar y tratar las violaciones laborales de las personas empleadas en Guatemala; garantizando con ello, el pleno cumplimiento de la legislación laboral y legislación constitucional.**
- 2. A través de la creación de nuevos programas de trabajo y la consolidación económica de la Inspección General de Trabajo, se puede enfrentar el problema de la corrupción dentro del sistema de justicia laboral guatemalteco para los empleados del municipio de Mixco y a su vez la motivación para que los funcionarios y empleados públicos de dicha institución tomen una actitud positiva en el momento de desempeñar sus funciones.**
- 3. El Estado de Guatemala, por medio de las instituciones encargadas es responsable de velar por las políticas económicas y de seguridad social en el municipio de Mixco, permitiendo con ello que por medio de la promoción y divulgación de los derechos laborales las personas puedan elegir mejores opciones de empleo y mejorar su condición económica y social dentro de la sociedad.**
- 4. Por medio de la iniciativa de ley, a la Universidad de San Carlos de Guatemala le compete realizar gestiones de modificación en materia legal, relacionadas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; una que permita sancionar efectivamente a los funcionarios, empleados públicos y empleadores ante actos manifiestos de corrupción y permitir con ello que el sistema de justicia laboral en Guatemala se encuentre en mejor nivel de aplicación.**



5. Al Ministerio de Trabajo le corresponde implementar una delegación de la Inspección General de Trabajo, en el municipio de Mixco; con el fin de ampliar la cobertura y de ejercer presión sobre los empleadores, para fomentar el respeto de los derechos inherentes de los trabajadores y que estos gocen de mejores oportunidades económicas, a la vez que se sentirán protegidos.



BIBLIOGRAFÍA

- ARMAS, Malvina. **Trabajo y legislación guatemalteca**. CIPRODENI, Guatemala 1995. (s.e.)
- BASTOS, Santiago y Manuela Camus. 1998. **La exclusión y el desafío: estudios sobre segregación étnica y empleo en la ciudad de Guatemala**. FLACSO Guatemala. Debate 42. Guatemala: Editorial Serviprensa C.A. (s.e.)
- BOLTAINA BOSCH, Xavier. **Intervención pública en las relaciones laborales**. Barcelona. 2003. (s.e.)
- CABALLEROS, Maria Ester. **La cultura de violencia y vulnerabilidad**. Guatemala 1993. (s.e.)
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1989.
- Central General de Trabajadores de Guatemala. www.rebanadasderealidad.com.ar/cgt-guatemala-08-1
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Edit. Universidad Autónoma de México. Edición revisada. 1999.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando: **Compendio de derecho procesal**. Tomo I, Editorial ABC, Bogotá Colombia, 1978. (s.e)
- Enciclopedia Jurídica Omega. Tomo XVI. Argentina, Ed. Drisvill. 1978.
- FAIREN GUILLEN, Víctor: **Teoría general del derecho procesal**. Edit. Universidad Autónoma de México, 1994.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. 1era. Edición Editorial estudiantil Fénix. Pág. 53. Guatemala, 2004.
- Fundación Tomas Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. Espasa Calpe, S.A. España 1999.
- GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira A. **Derecho procesal de trabajo**. Editorial Jurídica de Chile. Chile, 1949.
- GODIO, Julio. **Sociología del trabajo y política**. Edit. Argentina. Buenos Aires. 5ª edic. 2000.



GÓMEZ, Osberto. **Historia de la municipalidad de Mixco**. Casa de la Cultura de Mixco. 2006

GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Editorial. San Marcos, Perú, 1998.

<http://buscon.rae.es/drael/> (24 de julio de 2011).

<http://definición.de/relaciones-laborales/> (24 de julio de 2011).

<http://elperiodico.com.gt> (6 de enero de 2011).

<http://oas.org/jurídico/spanish/ag-res95/res-1311.htm> (12 de noviembre de 2010).

http://redusacunoc.tripod.com/procesal_de_trabajo.html (29 de julio de 2011).

<http://www.congreso.gob.gt/decretos.php?d=4741> (29 de julio de 2011).

<http://www.dt.gob.cl/estudios/temas01.htm> (6 de julio de 2011).

<http://www.es.mimi.hu./economia/sector-privado.html> (12 de mayo de 2011).

http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=124:historia-del-ministerio-de-trabajo&catid=57:acercadelministerio&Itemid=72 (22 de julio de 2011).

<http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/inspeccion/funciones/departamento-de-visitadura> (30 de julio de 2001)

<http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-de-organización-igt> (07 de octubre de 2011).

<http://www.munimixco.com/publicaciones/publicación.php?newsid=378&catalogid=122> (1 de agosto de 2011).

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public> (27 de abril de 2011).

http://www.oit.org.ar/documentos/eyraud_francoise_dic_06.pdf (19 de septiembre de 2011).

Impresiones Selectas S.A. (1992), **Resumen del plan de acción de desarrollo social 1992-1996; 1997-2000**, Desarrollo Humano, Infancia y Juventud, Guatemala, 1992.

Instituto Nacional de Estadística (INE), **Encuesta nacional sociodemográfica** (1989). Guatemala, INE, 1990.



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. Derecho de trabajo para el trabajador. Impresos Industriales, Guatemala, agosto de 1985. (s.e.).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Editor responsable: Gustavo Lapola. Guatemala, febrero de 2008.

Manual de organización de la Inspección General de Trabajo, Sección conciliatura.

Organización de las Naciones Unidas. Convención de Ginebra. 1926.

Organización Internacional del Trabajo. Folleto informativo para Guatemala. IPEC. 2006. (s.e.).

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1983.

PÁSARA, Luis. Las decisiones judiciales en Guatemala, un análisis de sentencia emitidas por los tribunales, MINUGUA: marzo de 2000.

Programa de las Naciones Unidas. Informe nacional del estado del medio ambiente Guatemala 2003. (s.e.).

RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires 1978. (s.e.).

SANDOVAL, Oswaldo. La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios. Editorial Congreso de la República. Lima, Perú. 2001. (s.e.).

Trámite de denuncia-visitaduría. <http://mintrabajo.gob.gt> (1 de diciembre de 2010).

Trámite de denuncia-conciliación. <http://mintrabajo.gob.gt> (5 de diciembre de 2010).

www.fundapem.org (26 de noviembre de 2010).

www.infoiarna.org.gt (12 de noviembre de 2010).

www.rebanadasderealidad.com.ar/cgt-guatemala-08-1 (8 de noviembre de 2010).

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala .1961.



Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748. Congreso de la República de Guatemala. 1968.

Convenio Número 81. Sobre la inspección del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 1947.

Convenio Número 87. Sobre el derecho de sindicalización colectiva. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

Convenio Número 98. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

Convenio Número 129. Sobre la inspección del trabajo en agricultura. Organización Internacional del Trabajo. 1969.

Convenio Número 131. Relativo a la fijación de los salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1970.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo 242-2003. del Presidente de la República de Guatemala.