

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO CUNDECH
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols like castles and lions. The shield is flanked by two columns. The outer ring of the seal contains the Latin text "ACADEMIA COACTIVA INTER CETERAS URBIS CONSPICUA CAROLINA".

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA INTERVENCIÓN DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN CONOCER Y SANCIONAR LAS FALTAS
COMETIDAS POR LAS MUNICIPALIDADES EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES**

MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ

CHIMALTENANGO, OCTUBRE DE 2022

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA INTERVENCIÓN DE LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN CONOCER Y SANCIONAR LAS FALTAS
COMETIDAS POR LAS MUNICIPALIDADES EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES**

TESIS

Presentada al Honorable Consejo Directivo

del

Centro Universitario de Chimaltenango

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Chimaltenango, octubre de 2022



**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Director:	Ing. Jorge Luis Roldán Castillo
Secretario del Consejo Directivo:	Lic. Juan Francisco Beltetón Canté
Representante de Profesionales:	Lic. Urías Amitaí Guzmán García
Representante de Docentes:	Arq. Ana Verónica Carrera Vela
Representante Estudiantil:	Br. Ana Sofía Cardona Reyes
Representante Estudiantil:	Br. Oscar Eduardo García Orantes

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Edson Waldemar Bautista Bravo
Vocal:	Lic. Teddy Andrés Grajeda Boche
Secretario:	Lic. Mynor Rafael Prado Jacinto

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Teddy Andrés Grajeda Boche
Vocal:	Lic. Mario Gumercindo González González
Secretario:	Licda. Gladys Lorena Acutá Sánchez

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
CHIMALTENANGO, CUNDECH.**

Chimaltenango, nueve de noviembre del año dos mil diecinueve.

De conformidad con lo establecido, esta jefatura extiende **CONSTANCIA DE ASISTENCIA** al CURSO DE INDUCCIÓN A LA PLANEACION DE LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA, de **MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ**, CON **NUMERO DE REGISTRO ACADEMICO: 1695937460410** de conformidad con el Artículo 23 del Normativo Para la Elaboración de Tesis. Y para adjuntar a la solicitud de impresión de tesis, dejo constancia que (la) (el) referida (o) estudiante **cumplió con el 100% de la asistencia requerida.**

Y para los efectos consiguientes, se extiende la presente **CONSTANCIA**, en la ciudad de Chimaltenango **NOVIEMBRE DEL DOS MIL DIECINUEVE.**

Lic. MARGUI ESTHEFANIA RODRÍGUEZ MAZARIEGOS,

Unidad de Asesoría de Tesis



CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH, Chimaltenango, veintitrés de noviembre del año dos mil diecinueve.

En mi calidad de Consejera Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis, del Centro Universitario de Chimaltenango, CUNDECH, extiendo CONSTANCIA DE ASISTENCIA al curso de INDUCCION PARA LA ELABORACION Y PRESENTACION DE TESIS; DE **MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ** CON NUMERO DE REGISTRO ACADEMICO **1695937460410** . De conformidad con el Artículo 28 del Normativo para la Elaboración de Tesis, de igual manera y como lo indica el referido artículo para adjuntar a la solicitud de impresión de Tesis, dejo constancia que (la) (el) (o) estudiante **cumplió con el 100% de la asistencia requerida.**

Y, para los efectos consiguientes, se extiende la presente CONSTANCIA, en la ciudad de Chimaltenango, EL DIA VEINTITRÉS DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.



Licda. **MARGUI ESTHEFANIA RODRÍGUEZ MAZARIEGOS**

Unidad de Asesoría de Tesis





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, CIUDAD DE CHIMALTENANGO, VEINTIUNO DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

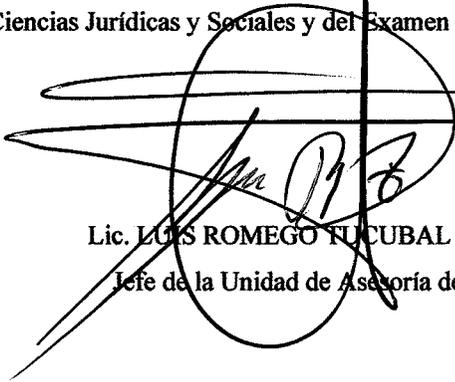


Atentamente pase al Profesional: **LICENCIADO ROMEO ESTUARDO MEDINA ORTÍZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ**, CON NUMERO DE REGISTRO ACADEMICO: 1695 93746 0410, intitulado “ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN CONOCER Y SANCIONAR LAS FALTAS COMETIDAS POR LAS MUNICIPALIDADES EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES”.

Hago de su conocimiento que está facultado para recomendar al estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo. Artículos 24, 26, 30,31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público



Lic. LUIS ROMEO FUCUBAL SOCOP.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 01 / 2020 f)



Aseesor (a) Firma y Sello **Lic. Romeo Estuardo Medina Ortiz**
ABOGADO Y NOTARIO

Observación: Acreditar colegiado activo, más de 8 años de ejercicio profesional y documentación relacionada al tema objeto de asesoría. La asesoría es ad-honorem.





LIC. ROMEO ESTUARDO MEDINA ORTÍZ
ABOGADO Y NOTARIO

Chimaltenango, 12 de agosto de 2021.



Licenciado

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Centro Universitario de Chimaltenango
Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Lic.: Juan Alberto Cojón Hernández

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que de acuerdo al nombramiento recaído en mi persona de fecha veintiuno de enero de dos mil veinte, asesoré la tesis del Bachiller Mynor Emilio López González, quien realizó el trabajo de tesis intitulado: ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN CONOCER Y SANCIONAR LAS FALTAS COMETIDAS POR LAS MUNICIPALIDADES EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES, manifestando las siguientes opiniones:

- a) La tesis llena los requisitos en cuanto a su contenido científico y técnico, en virtud de que cada uno de los capítulos, señala con bastante claridad que desde el punto de vista jurídico, administrativo y doctrinario, las municipalidades de Guatemala, han tratado de evitar que la Inspección General de Trabajo intervenga en asuntos de faltas laborales dentro del ámbito municipal, alegando que el municipio goza de autonomía y que se rige por la ley de Servicio Civil y no por el Código de trabajo.
- b) El sustentante empleó los métodos deductivo-inductivo, analítico y sintético y la técnica de investigación bibliográfica, utilizando bibliografía actual y la respectiva legislación vigente y doctrina legal de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala; denotándose en cada capítulo las etapas del conocimiento científico. La redacción es adecuada y jurídicamente bien utilizada.
- c) La contribución científica de la presente tesis, consiste en demostrar que la



**LIC. ROMEO ESTUARDO MEDINA ORTÍZ
ABOGADO Y NOTARIO**



hipótesis es correcta, al concluir que la tesis de la municipalidades estaba equivocada y que de acuerdo a tres fallos contestes de la Corte de Constitucionalidad sobre que la Inspección General de Trabajo, si tiene facultades como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para intervenir en la esfera laboral de las municipalidades, e imponer sanciones por faltas cometidas por dichas instituciones edilicias; así como las correcciones que se realizaron permiten determinar los objetivos generales y específicos de la tesis.

d) La conclusión discursiva es congruente con el contenido del trabajo de tesis, ya que concluye con indicaciones y afirmaciones que son importantes aportes para conocer y aplicar la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto al aspecto de no retrasar por parte de las municipalidades la protección legal y administrativa a los trabajadores municipales que sufren las faltas laborales por parte de las autoridades de las comunas en su contra y la inmediata intervención de la Inspección General de Trabajo para la pronta solución y sanción a la entidad responsable de esos hechos.

Se hace la aclaración que entre el asesor y el sustentante no existe parentesco alguno, dentro de los grados de ley.

e) A mi criterio la tesis reúne los requisitos legales que exige el Artículo 31 de la Normativa para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito Dictamen Favorable, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.


~~Lic. Romeo Estuardo Medina Ortiz~~

Abogado y Notario

Colegiado 7226

Asesor de tesis

Lic. Romeo Estuardo Medina Ortiz
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH.

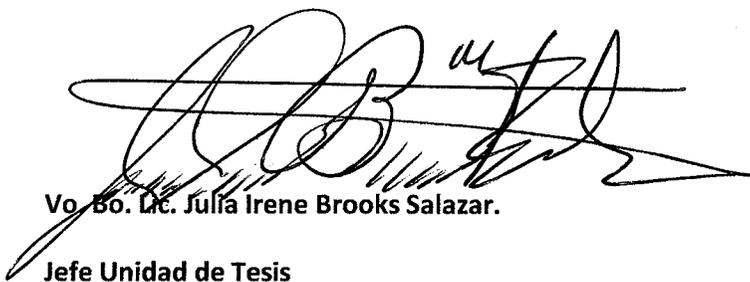
Esta jefatura extiende DICTAMEN FAVORABLE DE PARTE DEL CONSEJERO DOCENTE DE LA COMISIÓN DE ESTILO, PARA LA TESIS INTITULADA: **“ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA INTENVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN CONOCER Y SANCIONAR LAS FALTAS COMETIDAS POR LAS MUNICIPALIDADES EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES”**, del estudiante **MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ**, CON NÚMERO DE REGISTRO ACADÉMICO **200917137**, de conformidad con el Artículo 32 y 33 del **NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PÚBLICO**; en el mismo se han realizado las correcciones de forma y estilo de la presente investigación.

Y para los efectos consiguientes, se extiende la presente **CONSTANCIA**, en la ciudad de Chimaltenango, el doce de octubre de dos mil veintidós.



Licenciado. Pedro Enmanuel García López.

Consejero-docente Unidad de Asesoría de Tesis



Vo. Bo. Lic. Julia Irene Brooks Salazar.

Jefe Unidad de Tesis





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH.

Chimaltenango, diecisiete de octubre del año dos mil veintidós.

Ing. Agro. Jorge Luis Roldán Castillo.

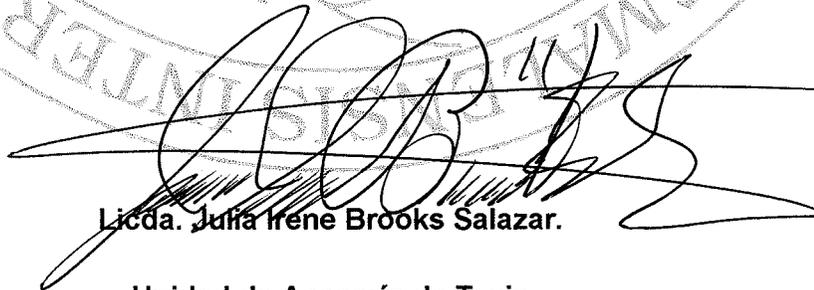
DIRECTOR CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO CUNDECH.

PRESENTE:

Respetable señor director,

Por este medio se hace entrega del trabajo de tesis de **MYNOR EMILIO LÓPEZ GONZÁLEZ** solicitando **ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS**, la cual ha cumplido todos los requisitos establecidos en el **NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS**.
 Obteniendo el **DICTAMEN FAVORABLE** por parte de su asesor Licenciado Romeo Estuardo Medina Ortíz, **DICTAMEN FAVORABLE** de Comisión y Estilo por parte de Licenciado **PEDRO ENMANUEL GARCÍA LÓPEZ** de fecha doce de octubre del año dos mil veintidos.

Atentamente,



Licda. Julia Irene Brooks Salazar.

Unidad de Asesoría de Tesis





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Centro Universitario de Chimaltenango -CUNDECH



EL DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, a los diecisiete días del mes de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante: **Mynor Emilio López González**, titulado ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN CONOCER Y SANCIONAR LAS FALTAS COMETIDAS POR LAS MUNICIPALIDADES EN CONTRA DE SUS TRABAJADORES, Artículo 7, Inciso h, del Normativo que Contiene las Generalidades y Requisitos de Impresión de Tesis, Informe de Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y Actos Públicos de Graduación del Centro Universitario de Chimaltenango.



“Id y Enseñad a Todos”

Lic. Juan Francisco Belletón Canté
 SECRETARIO



Ing. Agro. Jorge Luis Roldán Casiano
 DIRECTOR

/Linda Vera B

cc. file



DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida, la salud, las bendiciones recibidas a lo largo de mi existencia, fuente virtuosa de sabiduría, y sobre todo por permitirme este triunfo anhelado.

A MIS PADRES:

Por ser ejemplo de superación e inculcarme principios y valores, gracias por sus oraciones y consejos recibidos los cuales fueron mi mayor motivación.

A MIS HERMANOS:

Para motivarlos a que sigan sus sueños y que esto sea muestra de que con esfuerzo y sacrificio se logran los objetivos, gracias por todo su apoyo y cariño.

A MI ESPOSA:

Por brindarme su apoyo y comprensión en los momentos más difíciles de mi carrera.

A MIS HIJAS ANA Y SOFIA:

Quienes fueron mi mayor motivación para culminar esta etapa de mi carrera.

A LA UNIVERSIDAD:

De San Carlos de Guatemala, alma mater quien me alojó y me permitió ser parte de la familia sancarlista.

AL CUNDECH:

Un agradecimiento especial por darme el conocimiento y abrirme las puertas a un nuevo mundo.



PRESENTACIÓN

La intervención de la Inspección General de Trabajo es fundamental en la resolución de conflictos laborales, especialmente al conocer las faltas de trabajo cometidas por parte de las municipalidades en contra de sus trabajadores. Toda la investigación en todo su contenido es cualitativa, perteneciendo al derecho de trabajo y al derecho administrativo.

La presente investigación buscó estudiar jurídicamente el decreto 1441 Código de Trabajo, al igual que las reformas del decreto 7-2017, así mismo del acuerdo ministerial 285-2017 y estudiar doctrina legal emitida por la Corte de Constitucionalidad, siendo de carácter jurídico, académico y doctrinario, cuyo propósito fue estudiar jurídica y doctrinariamente cuál es la intervención de la Inspección General de Trabajo, al conocer y sancionar las faltas cometidas por las municipalidades en contra de sus trabajadores, así mismo conocer su competencia, sus funciones, facultades y las limitaciones que tiene en estos casos específicamente.

El aporte de la investigación comprende, que al establecer que la Inspección General de Trabajo, si tiene la facultad de sancionar las faltas de trabajo e infracciones cometidas por las municipalidades, todo trabajador pueda acudir a dicha dependencia a denunciar cualquier violación hacia sus derechos laborales, sabiendo que dicha dependencia podrá brindarle una protección jurídica preferente, al tener la facultad de imponer multas a las municipalidades.



HIPÓTESIS

La intervención de la Inspección General de Trabajo en la esfera de las relaciones laborales de las municipalidades al sancionar las faltas que cometen en contra de sus trabajadores, se ha visto muchas veces limitada, ya que dichas entidades amparándose de su autonomía regulada en los artículos 253 y 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala, no acatan ni cumplen con las correcciones disciplinarias que esta les impone al sancionarlas por las faltas de trabajo e infracciones cometidas, argumentando que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se norman únicamente por la Ley del Servicio Municipal.

Por lo que es importante estudiar jurídica y doctrinariamente la intervención de la Inspección General de Trabajo al conocer estos casos y determinar si tiene la facultad de hacerlo.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



En base al estudio jurídico y doctrinario, se pudo comprobar la hipótesis, sobre las facultades que tiene la Inspección General de Trabajo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al intervenir en la esfera laboral de las municipalidades, e imponer sanciones por faltas cometidas por dichas instituciones autónomas, dichas facultades y atribuciones, se sustentan en las reformas que ha tenido el decreto 1441 Código de Trabajo, mediante el decreto 7-2017, de igual forma, existe doctrina legal al respecto, la cual fue objeto de estudio y respalda el actuar de la Inspección General de Trabajo al intervenir en estos casos.

Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación, como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta el sustentante para poder obtener el mayor número de datos, la observación, científica obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso, la bibliográfica y documental y para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo.

ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1 El municipio.....	1
1.1 Gobierno municipal.....	1
1.2 Autonomía municipal.....	1
1.3 Integrantes del gobierno municipal.....	1
1.3.1 Consejo municipal.....	2
1.3.2 Alcalde municipal.....	3
1.4 La función de la municipalidad.....	3
1.5 Los servicios públicos.....	5
1.6 El trabajador municipal.....	6
1.7 Relaciones laborales.....	7
1.8 El código municipal.....	7
1.9 Ley de servicio municipal.....	8
1.9.1 Órganos.....	8
1.9.2 Derechos de los trabajadores municipales.....	8
1.9.3 Obligaciones de los trabajadores municipales.....	10
1.9.4 Prohibiciones generales.....	11
1.10 Régimen de sanciones y remoción.....	12
1.10.1 Medidas disciplinarias.....	13
1.10.2 Remoción justificada.....	13
1.10.3 Supresión de puestos.....	15

CAPÍTULO II

2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	17
--	-----------

2.1	Definición de Ministerio de Trabajo.....	17
2.2	Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	18
2.3	Dependencias.....	21
2.4	Comisión Nacional del Salario.....	21
2.4.1	Organización.....	22
2.4.2	Requisitos.....	23
2.4.3	Nombramiento.....	23
2.4.4	Vigencia de los cargos.....	24
2.4.5	Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario.....	25
2.4.6	Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado.....	25
2.5	Inspección de Trabajo.....	26
2.5.1	Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	30

CAPÍTULO III

3	Las faltas de trabajo.....	35
3.1	Definición de falta.....	35
3.2	Las faltas de trabajo y previsión social.....	38
3.3	Procedimiento para el juzgamiento de faltas.....	45
3.4	Derecho de defensa	47
3.5	Derecho de defensa en el derecho de trabajo.....	48

CAPÍTULO IV

4	Estudio jurídico y doctrinario sobre la intervención de la Inspección General de Trabajo en conocer y sancionar las faltas cometidas por las municipalidades.....	51
4.1	Doctrina legal emitida por la Corte de Constitucionalidad.....	52



4.2	Aplicación del acuerdo ministerial 285-2017.....	59
4.3	Sanciones.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		63
BIBLIOGRAFIA.....		65

INTRODUCCIÓN



En la actualidad es evidente las faltas de trabajo que se comenten por parte de los patronos hacia los trabajadores en especial las instituciones autónomas como es el caso de las municipalidades, justificando que la relación laboral de sus empleados únicamente se rige por la ley del Servicio Municipal y del Código Municipal, además de eso, que gozan de plena autonomía, por lo que el trabajador municipal se ve vulnerado en sus derechos laborales.

La intervención de la Inspección General de Trabajo es fundamental, ya que debe de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen la relación de trabajo. Como resultado de la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441, el cual cobró vigencia a partir del 6 de junio del año 2017; para lo cual, la Inspección General de Trabajo inició la aplicación de las sanciones administrativas a todas aquellas personas jurídicas o individuales, que cometieran alguna infracción o falta laboral así mismo al existir sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal, el cual respalda y faculta a dicha dependencia en su actuar.

Por lo que el objeto de la presente investigación es demostrar que la Inspección General de Trabajo sí tiene la plena facultad de poder intervenir, conocer y sancionar las infracciones y faltas de trabajo, imponiendo multas según el caso sin importar que sean personas individuales, jurídicas o autónomas como es el caso de las municipalidades.

Para el desarrollo y sustento de la tesis se utilizaron los métodos siguientes: analítico, sintético, inductivo, deductivo, jurídico, comparativo y científico, los cuales permitieron extraer y fragmentar la idea principal, realizando un estudio racional de los elementos que componen y enlazan con el problema, para obtener la conclusión discursiva pertinente, formulando temas generales utilizados como base, para desarrollar subtemas específicos

que componen cada uno de los temas básicos, permitiendo el análisis de los elementos que lo componen.





CAPÍTULO I

1. El Municipio

Para Manuel Ossorio: “También es llamado municipalidad, es jurídicamente, una persona de derecho público, constituida por una comunidad humana, asentada en un territorio determinado, que administra sus propios y particulares intereses, y que depende siempre, en mayor o menor grado, de una entidad pública superior, el Estado provincial o nacional”.¹

1.1 Gobierno municipal

“Al hacer un análisis de los sistemas de Gobierno Municipal, podemos afirmar que Guatemala cuenta con el sistema de gobierno de democracia representativa, porque sus órganos son designados por medio de sufragio, en donde quedan representados todos los sectores de la población y en lo concerniente a la distribución de sus facultades, toma como base el sistema democrático de separación de poderes o el sistema francés, que es el que se adecua más al desarrollo de la administración municipal moderna, que se presta a obtener mayores resultados con la distribución que existe del poder y siendo indispensable cuestiones de técnica, se ve la necesidad de formar comisiones por las materias de vital importancia para los fines del municipio”.²

1.2 Autonomía municipal

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 253. Autonomía Municipal. Los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas.

Entre otras funciones les corresponde:

a. Elegir a sus propias autoridades;

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 474.

² Calderón Morales, Hugo Haroldo, **Derecho Administrativo Parte Especial**, pág. 210

b. Obtener y disponer de sus recursos; y

c. Atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios. Para los efectos correspondientes emitirán las ordenanzas y reglamentos respectivos.

1.3 Integrantes del gobierno municipal

El mismo texto legal en el Artículo 254 establece: "Gobierno municipal. El gobierno municipal será ejercido por un consejo del cual se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos."

1.3.1 Consejo municipal

El artículo 9, del decreto 12-2002, establece: El Consejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal. El gobierno municipal corresponde al Consejo Municipal, el cuál es el responsable de ejercer la autonomía del municipio.

Se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio. El alcalde es el encargado de ejecutar y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos autorizados por el Concejo Municipal; el Artículo 33 del Código Municipal establece: "Corresponde con exclusividad al Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos".

“En los sistemas modernos municipales, el poder del Concejo se encuentra en el órgano deliberativo, aun cuando la corporación no constituye el equivalente de órgano legislativo estatal en su estricto sentido; ambos tienen similitudes en cuanto a su organización y funcionamiento, especialmente lo que da origen a cierta confusión si no se examinan las amplias facultades de cada uno de éstos órganos.”³ De lo escrito anteriormente se puede deducir que el poder de decisión radica en la máxima autoridad del municipio, que es ejercida por el Concejo Municipal.



1.3.2 Alcalde municipal

El Artículo 52 del Código Municipal, establece: “Representación municipal. El alcalde representa a la municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y presidente del Concejo Municipal de Desarrollo.”

1.4 La función de la municipalidad

La principal función de la municipalidad es el servicio público: “El servicio público se presta por la misma administración o por los particulares, con contrato de concesión administrativa, o mediante autorización simplemente precaria, revocable en cualquier momento o ampliable en la explotación a favor de nuevos prestadores del servicio.

El servicio público es el de carácter técnico prestado al público de manera regular y continua para satisfacer una necesidad pública y por una organización pública.

³ Calderón Morales. **Ob. Cit.** pág. 210



Como en toda empresa, entendida en amplio sentido, existe: a) un elemento personal, funcionarios, si la explotación se realiza por la misma administración, o empleados, si se trata de concesionarios u otra forma de permiso para realizar el servicio; b) un elemento material, constituido por locales u oficinas, vehículos u otros medios, muy diversos, que lo caracterizan; c) Un elemento económico, sea una subvención o dotación de la administración pública o los recursos e ingresos que la explotación procure cuando el servicio sea lucrativo, pues los hay que sólo cuesta, como los cuerpos de seguridad pública; d) una finalidad: sea política, como el mantenimiento material del orden público; jurídica, la administración de justicia; fiscal, aduanas, presupuestos, recaudación de contribuciones; social, la asistencia de las clases trabajadoras y las de los necesitados en general, la enseñanza, las comunicaciones; militar, como la organización y actividad del ejército y la marina.”⁴

- a) Son servicios que atañen en forma exclusiva al municipio. Dentro de los cuáles cabe destacar:
- b) Construcción y mantenimiento de caminos rurales y vías públicas urbanas dentro de su jurisdicción territorial;
- c) Proveer servicio de agua potable domiciliar;
- d) Alcantarillado;
- e) Licencias de construcción de obras públicas o privadas;
- f) Recolección, tratamiento y disposición final de desechos sólidos;
- g) Administración de mercados;
- h) Transporte de pasajeros y carga y sus terminales;
- i) Alumbrado público;
- j) Construcción, remozamiento y mantenimiento de parques, jardines, áreas verdes y lugares de recreación.

Las municipalidades deben cumplir con otras tareas como el ordenamiento territorial, control del tránsito, por lo que han implementado incluso policía municipal.

⁴. Cabanellas, Guillermo. **Ob.Cit.** Pág. 492.



El Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Autonomía Municipal. Los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas. Entre otras funciones les corresponde:

- a) Elegir a sus propias autoridades;
- b) Obtener y disponer de sus recursos; y
- c) Atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios. Para los efectos correspondientes emitirán las ordenanzas y reglamentos respectivos.”

En el Artículo 254 del mismo texto legal preceptúa: “El gobierno municipal será ejercido por un concejo, el cual se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos.”

En relación a la doctrina, le da al municipio una categoría de persona jurídica, por oposición a la persona individual, reconociéndole obligaciones, atributos y ventajas derivadas de la personalidad jurídica.

Dentro de los entes municipales, es el Alcalde una autoridad principal, como representante de la municipalidad y miembro del Concejo Municipal, teniendo atribuciones que permitan llevar el bienestar común a todos los rincones de su municipio, realizando proyectos que busquen el desarrollo de su localidad.

1.5 Los servicios públicos

Los servicios como se les llama a la actividad de las personas se denomina “Los servicios públicos son consecuencia de la cultura y del grado político alcanzado por una sociedad. En los pueblos salvajes no existe ninguna prestación de esta índole, salvo entender en forma muy amplia el servicio militar que el caudillo o reyezuelo puede imponer y las contribuciones en frutos o ganado que pueda exigir. En



naciones de rudimentaria estructura, las necesidades públicas se satisfacen por entidades privadas, que tienden a procurarse el reconocimiento de un monopolio apenas demuestran su utilidad y afirman su influjo. Pero en los Estados modernos, toda la acción de los poderes públicos se interpreta, en la fase ejecutiva o de acción, como un servicio público, y tanto revisten este carácter la justicia o las aduanas como los ferrocarriles o los mataderos de ganado.”⁵

El servicio público también se puede definir como: “El medio que la administración municipal dispone para lograr su finalidad, -el bien común-, los que están destinados a cumplir con las necesidades de carácter general de sus habitantes, las que el ente municipal realiza en forma directa o en forma indirecta, a través de la concesión, de los servicios públicos, a personas individuales o jurídicas, de carácter privado. En ese sentido, el ejemplo clásico de los servicios concesionados encontramos el servicio de transporte urbano en las ciudades más importantes de Guatemala”.⁶

1.6 El trabajador municipal

El trabajador municipal es la persona que está al servicio de una municipalidad bajo un período de tiempo determinado, en relación de dependencia, también se le puede denominar servidor municipal o servidor público, al respecto el artículo 4 del decreto 1-87 del Congreso de la República, Ley de Servicio Municipal, establece, se considera trabajador municipal a “la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la independencia y dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.

⁵ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 398

⁶ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo II**. Pág. 185



1.7 Relaciones laborales

Es de suma importancia, la consideración que se da sobre las relaciones entre los trabajadores de las municipalidades y las mismas. Las municipalidades tienen sus propios fines que cumplir. Tienen que servir a los intereses públicos, basados en los principios de eficacia, eficiencia, descentralización, desconcentración y participación comunitaria.

En ese orden de ideas, las relaciones que deben existir entre las municipalidades y sus trabajadores, con ocasión del trabajo deben basarse en la armonía, la conciliación y por supuesto que estos últimos tengan permanencia en sus puestos. Solo así las municipalidades conseguirán lograr sus fines. La colaboración de los trabajadores en la prestación de los servicios, se consigue cuando existe relaciones recíprocas de oportunidades y de armonía.

1.8 El Código Municipal

El decreto número 12-2002, Código Municipal, contiene normas que regulan las actividades de las autoridades municipales, las que debe desarrollar como organización autónoma con el fin de alcanzar y dar cumplimiento a los deberes del Estado. La prestación de los servicios básicos de forma eficiente a la población, es uno de los principales objetivos de la municipalidad y para esto es necesaria la creación de ordenanzas que la población acate para el bien común. El Artículo 35 en su literal i) establece que el Concejo Municipal, como autoridad máxima del municipio, tiene la facultad de emitir y aprobar los acuerdos, reglamentos y ordenanzas municipales.

Entre los requisitos que el Código Municipal establece para aspirar a ser alcalde, síndico o concejal están los siguientes: ser guatemalteco de origen y vecino inscrito en el distrito municipal, estar en el goce de sus derechos políticos y saber leer y escribir.



1.9 Ley de Servicio Municipal

El artículo 1 de la Ley de Servicio Municipal. Carácter De La Ley. Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República, la presente ley y los adquiridos con anterioridad.

1.9.1 Órganos creados por la Ley del Servicio Municipal

Al respecto el Artículo 8 de la Ley del Servicio Municipal establece: "Para la aplicación de esta ley, se crea la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades". La cuál debe estar integrada por un Director quien tendrá la representación legal de la oficina, un subdirector y el demás personal indispensable para su funcionamiento en toda la república.

1.9.2 Derechos de los trabajadores municipales

El Artículo 44 de la Ley del Servicio Municipal. Derechos de los trabajadores municipales. Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes:

- a) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- b) A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos en la forma siguiente: a 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de 5 años de servicio continuos. Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrá dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias



prolongadas del servicio. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, ni son compensables en dinero, salvo que al cesar la relación de trabajo, por cualquier causa, el servidor hubiere adquirido el derecho y no lo hubiere disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que se hubiere omitido, hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional correspondiente.

c) A disfrutar de licencia con o sin goce de salario, según el caso; por enfermedad, gravidez, accidente, duelo, becas, estudios, capacitación y adiestramiento en el servicio, de conformidad con el Código Municipal y reglamentos de personal.

d) A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.

e) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si estos no alcanzaren a un año la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe debe calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses de la relación de trabajo, y dicha prestación no excederá del equivalente a diez meses de salario.

f) A recibir un aguinaldo anual, igual al monto de un salario mensual, que se liquidará de la siguiente forma: Un cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de enero de cada año, de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.

g) A gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas.

h) Al ascenso a un puesto de mayor jerarquía, previa comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley y sus reglamentos.

i) A un salario justo que le permita una existencia decorosa de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal y de acuerdo con las posibilidades económicas de la municipalidad en cuestión.

j) A recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal en el ejercicio de su cargo.

k) La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. Dicho descanso podrá ampliarse dependiendo de las condiciones físicas de la madre, por prescripción médica.



l) La madre trabajadora tendrá también derecho a un período de lactancia, consistente en un descanso de una hora diaria, para alimentar a su hijo. El período de lactancia se fija en seis meses a partir de la finalización del período post natal. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica.

m) Los trabajadores municipales tienen el derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Es libre la sindicalización de los trabajadores municipales, para la defensa de sus intereses económico-sociales. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores municipales, el cual únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley y en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

n) A que en caso de muerte del servidor municipal, su familia tendrá derecho al pago de los funerales de este, pero su monto no podrá exceder de dos meses del sueldo que devengaba aquel.

1.9.3 Obligaciones de los trabajadores municipales

Además de las obligaciones que determinan las leyes y reglamentos aplicables, son deberes de los trabajadores municipales, los siguientes:

a) Acatar las órdenes e instrucciones que les imparten sus superiores jerárquicos de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos, y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir.

b) Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones o cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.

c) Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacía el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar su apariencia personal y tramitar con oportunidad, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.

d) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la administración municipal.

e) Asistir con puntualidad a sus labores.



- f) Aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirva y de la Administración Municipal en general.
- g) Atender los requerimientos y presentar los documentos e información que la autoridad nominadora le solicite, para los efectos de esta ley.
- h) Desempeñar el cargo para el cual haya sido nombrado, en forma regular y con la dedicación y eficiencia que requiera la naturaleza de éste.
- i) Todas las demás obligaciones que establezca esta ley y sus reglamentos.

1.9.4 Prohibiciones generales

El Artículo 47 de la Ley de Servicio Municipal, establece. Prohibiciones Generales. Los trabajadores municipales tienen las siguientes prohibiciones:

- a) Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores municipales o aspirantes a ingresar en el servicio municipal.
- b) Ejercer actividades o hacer propaganda de índole política partidista durante y en el lugar de trabajo.
- c) Usar su autoridad oficial para obligar a permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas o hacer propaganda dentro y fuera de sus funciones como trabajadores municipales en contra o a favor de partido político o comité cívico alguno.
- d) Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de particulares, y solicitar, dar o recibir dádivas de sus superiores o de particulares con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar, o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
- e) Ejecutar cualquiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, promoción u otra ventaja análoga.
- f) Solicitar o recaudar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores municipales.



- g) Tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para atender sus gestiones favoreciéndolos o discriminándolos.
- h) Coartar, directa o indirectamente, la libertad de sufragio.
- i) Desempeñar más de un empleo o cargo municipal. Se exceptúan aquellos que presten servicios en centros docentes e instituciones asistenciales, siempre que los horarios sean compatibles.
- j) Tramitar solicitudes de empleo en forma distinta de las previstas en esta ley.
- k) Sugerir o exigir, en algún cuestionario o formulario relativo a materias de personal, información sobre la filiación u opinión política, social o religiosa de un solicitante de empleo, de un candidato ya incluido en alguna lista o de un trabajador municipal.
- l) Tomar represalias, en forma directa o indirecta, contra quien haya ejercitado o tratado de ejercer los derechos establecidos en esta ley, y sus reglamentos.
- m) Percibir retribución alguna por labores efectuadas después del vencimiento del período de prueba que correspondiere, a menos que sea declarado por la Autoridad Nominadora como empleado regular del servicio municipal.

Es de hacer mención que la literal b) del citado artículo, guarda mucha relación con la literal b) del artículo 64 del Código de Trabajo, ya que ambas regulan la prohibición de hacer propaganda política dentro del lugar o establecimiento de trabajo.

1.10 Régimen de sanciones y remoción

Para garantizar la buena disciplina de los trabajadores municipales, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen tres clases de medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal, que se aplicará por infracciones leves, según lo determinen los reglamentos internos de cada municipalidad.

b) Amonestación escrita, que se impondrá cuando el trabajador haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezcan los reglamentos internos de las municipalidades.

c) Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días en un mes calendario, en éste caso, deberá oírse previamente al interesado.



1.10.1 Medidas disciplinarias

El Artículo 57 de la Ley del Servicio Municipal, establece: **Medidas disciplinarias.** Para garantizar la buena disciplina de los trabajadores municipales, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen tres clases de medidas disciplinarias:

a) Amonestación verbal, que se aplicará por infracciones leves, según lo determinen los reglamentos internos de cada municipalidad.

b) Amonestación escrita, que se impondrá cuando el trabajador haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezcan los reglamentos internos de las municipalidades.

c) Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días en un mes calendario, en éste caso, deberá oírse previamente al interesado.

1.10.2 Remoción justificada

Artículo 60. De la Ley del Servicio Municipal establece: **Remoción justificada.** Los trabajadores municipales del servicio de carrera solo pueden ser removidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada. Son causas justas que facultan a la Autoridad Nominadora para remover a los trabajadores municipales del servicio de carrera sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia, o la vías de hecho, contra su jefe, o lo representantes de éste en la dirección de las labores.



- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior, contra otro trabajador municipal, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.
- c) Cuando el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrimonio municipal, del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido, negligencia, imprudencia o impericia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales, en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse en el momento de reanudar sus labores, si no lo hubiere hecho anteriormente, por escrito ante el superior jerárquico.
- f) Cuando el trabajador falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- h) Cuando el trabajador viola las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de las municipalidades en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez o toxicomanía, cuando, como consecuencia de ellas se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del municipio.



- i) Cuando el trabajador incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- j) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas, órdenes o instrucciones que su jefe le indique en la dirección de los trabajos para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.
- k) Cuando el trabajador sufra las penas de arresto, o se le imponga prisión por sentencia ejecutoriada.
- l) Cuando el trabajador incurra en actos que impliquen cualquier infracción o falta grave de esta ley, sus reglamentos internos o manuales de la municipalidad en que preste sus servicios y del Código Municipal.

1.10.3 Supresión de puestos

La Ley del servicio Municipal en el Artículo 62 establece: Supresión de puestos. Las Autoridades Nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de trabajadores municipales en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, debidamente comprobados. En este caso los trabajadores municipales tienen derecho a reclamar las prestaciones de ley.





CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo es una entidad estatal, que vela por la protección de los derechos de los trabajadores del Estado o entidades privadas. El artículo 19 de la Ley del Organismo Ejecutivo, decreto número 114-97, numeral 12 crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.1 Definición de Ministerio de Trabajo

El jurista Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que aña de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador”.⁷

En distintos países esta legislación es también llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las atribuciones habituales de este ministerio, uno de los

⁷ Cabanellas. *Ob. Cit.*, Pág. 423.



más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional.

"En Guatemala, la organización administrativa de trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quién es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia. Resulta importante señalar, la fundamentación legal que da vida a esta estructura. El artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios del Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca"⁸.

2.2 Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

⁸ Franco López, César Landelino. **Código de Trabajo Comentado. Tercera Edición** Pág. 241



- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.



2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

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, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República.



2.3 Dependencias

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece el Artículo 276, las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo
- b) Inspección General de Trabajo
- c) Comisión Nacional de Salario
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

Cuando fue creada esta norma se designó el Departamento Administrativo de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la actualidad éste ha sido sustituido por la Dirección General de Trabajo, circunstancia a la cual hacemos referencia, así como que además cuenta con otras dependencias que no se encuentran reguladas específicamente en el Código de Trabajo.

2.4 Comisión Nacional del Salario

La Comisión Nacional del Salario, es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario.

La definición escrita contempla elementos proporcionados por el Código de Trabajo y por el Acuerdo Gubernativo número 1319 de fecha 9 de abril de 1968,

Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo.



2.4.1 Organización

La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

- a) El presidente, designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo ser la misma persona que ejerza el cargo de jefe del Departamento Nacional de Salarios o en defecto de éste quien ejerza el cargo de subdirector general de trabajo.
- b) Un representante gubernamental que deberá ser persona de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- c) Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores.
- d) Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales.
- e) Un representante del Ministerio de Economía.
- f) Un representante de la Junta Monetaria.
- g) Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- h) Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
- i)) Un representante del Ministerio de Cultura y Deportes.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Salarios, es el encargado de coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario, en ese sentido el jefe de ésta oficina actúa como presidente de la referida comisión que deberá tener como requisito esencial para ese cargo, ser Abogado y Notario con experiencia en la rama administrativa del trabajo.

Forman parte de la Comisión Nacional del Salario, igual número de suplentes quienes desempeñan las funciones de los miembros propietarios en los casos de



ausencia de estos. Los suplentes serán designados en igual forma que los miembros propietarios.

De lo anterior se concluye que la Comisión Nacional del Salario está conformada por un presidente, cinco vocales, cinco asesores y un secretario, cuya función es ejercida por el secretario del Departamento Nacional de Salario.

En caso de ausencia del presidente de la Comisión Nacional del Salario, la ley regula que deberá ser sustituido por el otro representante gubernamental, asimismo, en caso de ausencia temporal o definitiva del secretario, el presidente designará a uno de los asesores o a un miembro del personal del Departamento Nacional de Salarios para sustituirlo.

2.4.2 Requisitos

Los requisitos indispensables establecidos en la ley, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimo, Acuerdo Gubernativos Número 1319. Para ser miembro de la Comisión Nacional del Salario son los siguientes:

- a) El presidente debe ser Abogado y Notario, con experiencia en la rama administrativa de trabajo,
- b) Ser guatemalteco natural mayor de veinticinco años, del estado seglar, ciudadano en ejercicio y
- c) Poseer honorabilidad e independencia de criterio.

Los representantes de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones y sindicatos patronales, deben pertenecer legalmente a estas entidades.

2.4.3 Nombramiento

Para el nombramiento de los miembros de la Comisión Nacional del Salario, se observarán las siguientes disposiciones:



- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con ocho días de anticipación a los respectivos nombramientos publicará en el diario oficial y otro de mayor circulación en la República la convocatoria instando a las asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores legalmente constituidos para que dentro del término aludido presenten una nómina de candidatos compuesta por más de cuatro personas con indicación de las cualidades y experiencia de los propuestos.
- b) Una vez recibidas las nóminas correspondientes, el Organismo Ejecutivo por medio de Acuerdo Gubernativo dictado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hará los respectivos nombramientos, pudiendo elegir libremente a cualquiera de los candidatos propuestos.
- c) Si no se presentan nóminas dentro del término señalado, o si ninguno de los propuestos llenan los requisitos que la ley determina, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará el nombramiento libremente, tomando en cuenta la aptitud de cada uno.
- d) Paralelamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía, las instituciones y dependencias que estén representadas en la Comisión Nacional del Salario, designarán a sus representantes.

2.4.4 Vigencia de los cargos

Los miembros de la Comisión Nacional del Salario, excepto el presidente, duran en el ejercicio de sus funciones un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos.

Sin embargo, pueden ser removidos de sus respectivos cargos en cualquier tiempo, si la asociación, sindicato, institución o dependencia que representan así lo decidieran, gozando de esta misma facultad el Estado de Guatemala con relación a los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión social, Economía, Cultura y Deportes.



2.4.5 Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario:

Son varias las atribuciones que le correspondan entre ellas las siguientes:

- a) Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado
- b) Atribuciones de cada uno de los miembros de la Comisión Nacional del Salario
- c) Atribuciones específicas del presidente de la Comisión Nacional del Salario
- d) Atribuciones específicas del secretario de la Comisión Nacional del Salario
- e) Atribuciones específicas de los asesores que integran la Comisión Nacional del Salario

2.4.6 Atribuciones de la Comisión Nacional del Salario como órgano colegiado

Dentro de las diferentes funciones que desempeña la Comisión Nacional del Salario, están las siguientes:

- a) Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario.
- b) Actuar como organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo.
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos.
- d) Realizar estudios, encuestas, formular índices de bienestar relacionados con el salario y el presupuesto familiar, el costo de vida, que sirvan en las apreciaciones de la evolución de los salarios para los efectos de su implantación y revisión.
- e) Recomendar los sistemas adecuados en la implantación de los salarios mínimos, y su naturaleza ocupacional, industrial o regional, o la que se estime conveniente a las necesidades de la población y el carácter de las industrias, empresas o patronos a quienes afecte.



- f) Organizar comisiones de estudio de los diversos aspectos económicos y laborales relacionados con el salario, dando participación a los sectores interesados.
- g) Prestar asesoría al Departamento Nacional de Salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- h) Rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen razonado que corresponda, después de recibir los informes en los cuales recomiendan las Comisiones Paritarias los salarios mínimos, procurando armonizarlos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.
- i) Conocer de las revisiones que se formulen durante la vigencia del acuerdo que fije los salarios mínimos.
- j) Evacuar las consultas que sean de su competencia.

Los miembros actuales de la Comisión Nacional del Salario, fueron nombrados mediante el acuerdo gubernativo número 1, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha uno de febrero del año dos mil veintiuno, los cuales iniciaron en sus cargos el ocho de febrero del año dos mil veintiuno, para un periodo de dos años.

2.5 La inspección de trabajo

“La inspección del trabajo junto con las estadísticas del trabajo fueron las funciones que en el último cuarto del siglo XIX dieron origen a la administración laboral; así es que no sólo por tratarse de la función más antigua sino por la amplitud que ha alcanzado actualmente de gran interés su análisis. El primer convenio internacional sobre inspección del trabajo fue aprobado en la octava reunión de la asamblea de la OIT el año de 1926, pero desde 1923 se había aceptado una sugerente recomendación sobre



los principios generales de organización de servicios de inspección, para garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores”⁹.

La Inspección General de Trabajo De acuerdo con el Artículo 15 del Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se analiza, son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

- a) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores del trabajo vulnerable;
- b) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores;
- c) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- d) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- e) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- f) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- g) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

“Derivado de lo anterior, la Inspección General de Trabajo es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emita en el futuro, así también la Inspección General de Trabajo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. Ahora bien, la

⁹ Vasquez Castañaza, Carlos Alfredo. **El Papel de Juez y Parte que asume la Inspección General de Trabajo en el Juzgamiento de Faltas de Trabajo.** Pág. 64



legislación laboral le da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio al que pertenece, de tal cuenta que es función también de éste, evacuar todas las consultas que le hagan los patronos o los trabajadores sobre la forma en que deben de ser aplicadas las leyes de trabajo en general”¹⁰.

Adicionalmente a lo ya expuesto y en vista de la reforma producida a los Artículos 269, 271, 272, 280 y 281; y de la derogatoria producida sobre los Artículos 417, 418, 420, 421, por medio del Decreto 18-2001 y decreto 7-2017, “la Inspección General de Trabajo ha pasado, a cumplir otras funciones de naturaleza trascendental, tales como lo son la función relativa a representar los intereses de menores o trabajadores en todos los conflictos individuales y colectivos en que figuren estos y cuya relación de trabajo haya terminado por despido injusto, o bien cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las madres trabajadoras y los intereses de éstas, a tal cuenta que en el trámite de los procedimientos colectivos y ordinarios, hoy en día la Inspección de Trabajo debe apersonarse a los mismos”¹¹.

Por lo que también es importante mencionar la intervención que tiene la Inspección General de Trabajo en la esfera de las instituciones autónomas como la municipalidad. Sin embargo, aunque el propósito de esta nueva función es positivo a la fecha la Inspección de Trabajo no ha cumplido con la misma, debido a que únicamente se reformó la ley, con más atribuciones, pero sin reforzar su estructura, la que hoy presenta enormes carencias que hacen imposible el que esta pueda absolver una atribución que representa el contar con cientos de inspectores que tendrían que representarla dentro del trámite de todas aquellas acciones judiciales.

Por otro lado, con las reformas producidas a las otras normas relacionadas, se le confirió a la Inspección General de Trabajo la facultad para denunciar, instruir el procedimiento respectivo y sancionar la comisión de faltas contra las leyes de trabajo es decir, que el juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, dejó de ser un asunto ventilado en los tribunales de trabajo y previsión social y

¹⁰ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 244

¹¹ **Ibid.** Pág. 244



pasó a ser un asunto de naturaleza administrativa, en donde se atribuyó a la inspección el carácter de juez y parte.

Derivado de ello, la inspección debía denunciar, tramitar el procedimiento y a la vez imponer la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo, lo cual planteaba dos serios problemas, como lo eran por un lado la ilegalidad que esto revestía derivado de la vulneración de garantías fundamentales como el debido proceso y el derecho de defensa que se violentaban al permitir que la inspección asumiera el papel de juez y parte en el procedimiento tendiente a buscar la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo; y por otro lado, la imposibilidad material de que esta dependencia pudiera cumplir con aquella función debido a las enormes carencias de que padece, como ya se relacionó con anterioridad.

“No obstante lo anterior, con fecha diecisiete de septiembre del año dos mil cuatro, la Corte de Constitucionalidad publicó en el Diario Oficial la sentencia dictada por ella con fecha tres de agosto de ese mismo año, dentro del expediente identificado con el número 898-2001 y 1014-2001, acumulados, que contienen la inconstitucionalidad general parcial promovida en contra del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que era precisamente el que había creado la posibilidad para que la Inspección General de Trabajo asumiera el poder instructor y sancionador contra la comisión de faltas a las leyes de trabajo. En la sentencia relacionada, el Tribunal Constitucional declara inconstitucional el Artículo 269 del Código de Trabajo en lo relacionado a la facultad de la Inspección General de Trabajo de establecer la existencia de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y de poder sancionar esta conducta de los particulares con la imposición de las multas establecidas en la legislación nacional. Así también la declaración de inconstitucionalidad también abarcó la característica de título ejecutivo que se confería a las resoluciones que la Inspección General de Trabajo emitía en esta materia”¹².

Esta sentencia, cuyo propósito evidente era suprimir el carácter sancionador que se le había conferido a la Inspección General de Trabajo, se complementó con la declaración

¹² **Ibid.** Pág. 245



de inconstitucional de la frase contenida en el Artículo 271 del Código de Trabajo que decía: "la Inspección General de Trabajo" y que era la que establecía como única autoridad competente a aquella Inspección para conocer, investigar y sancionar la comisión de faltas a las leyes de trabajo. De lo anterior entonces se extrae que la facultad sancionadora que se confirió a la Inspección General de Trabajo en el Decreto 18-2001 fue declarada inconstitucional y por consiguiente se suspendió en definitiva su vigencia habiéndose dejado también establecido por la Corte de Constitucionalidad lo relacionado a que el procedimiento sancionador contra las faltas a las leyes de trabajo deberá ser instruido por los tribunales de trabajo y previsión social, como únicos órganos competentes para conocer y resolver de aquellas; y su trámite deberá darse en la vía incidental como vía idónea, de acuerdo con la interpretación constitucional, para dirimir este tipo de conflictos.

Este último aspecto, a pesar de haber generado una serie de críticas que señalan que el tribunal constitucional se excedió en sus funciones y pasó a desarrollar funciones que únicamente competen al Organismo Legislativo, evitó que se diera un vacío legal que a la larga hubiera sido más perjudicial, pues se habría traducido en la imposibilidad de juzgar y sancionar la comisión de aquellas faltas.

Actualmente y tomando en consideración que la declaración de inconstitucionalidad no afectó lo relacionado a las multas establecidas para sancionar esta conducta y que además dejó vigente las otras normas que permiten sustanciar el proceso tendiente a imponer esas sanciones la Inspección General de Trabajo ha continuado promoviendo ahora como denunciante el trámite de estos procesos en la vía incidental ante los tribunales de trabajo y previsión social, los que se tramitan normalmente y con cierta celeridad que en el pasado y con la antigua figura del juicio de faltas no se veía.

2.5.1 Funciones de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es por mandato legal, la institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas laborales, en tal sentido el



Código de Trabajo le atribuye velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo, tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y a este respecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicte las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas, 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 accionar entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está obligada a promover la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadoras sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondiente a los infractores y, a través de los Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociates pueden según el artículo 281 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 6 del decreto 7-2017:

- a) Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en este el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa habitación, residencia particular o de vivienda, salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.
- b) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos o técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social. Cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la Policía Nacional Civil para que se permita el cumplimiento de la inspección. Los Inspectores de Trabajo actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización judicial.

c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:

1. Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. Los inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.

2. Exigir la presencia del empleador y de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fuera requerida su presencia.

3. Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamiento electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el artículo 61 literal a) de este Código, contabilidad, libros, registros, programas informáticas y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales, documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones irrenunciables; documentos físicos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde, y cualesquiera otros relacionados con materias sujetas al expediente administrativo; obtener copias y



extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficina públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, podrán revisarse con la autorización previa del Juez de Trabajo y Previsión Social.

4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.

d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.

e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de este, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.

f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección cualquiera de las medidas siguientes:

1. Requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.

2. Requerir al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.



3. Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.

4. Ordenar para la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

5. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.

g) Los Delegados Departamentales y los Inspectores de Trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan 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 que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

h) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a cualquier citación constituye violación de las leyes laborales, dando lugar al procedimiento de inspección y al procedimiento sancionatorio por la inasistencia a la citación.



CAPÍTULO III

3. Las faltas de trabajo

El Artículo 269 del Código de Trabajo, define a las faltas de trabajo como aquellas infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o las demás leyes de trabajo o de previsión social, sí están penadas con multa.

3.1 Definición de falta

La falta se pueden definir como: "Privación, carencia, defecto o escasez. Ausencia de una persona; incumplimiento de su obligación de asistencia. Puede originar en este aspecto y en materia escolar, de reiterarse, la pérdida del curso; y en la relación laboral, con la repetición injustificada también, da lugar en ocasiones a justificados despidos. El incumplimiento de obligación jurídica o de deber moral. En sentido muy genérico y en expresión eufemística, todo delito o infracción punible. Dentro del tecnicismo penal, contravención ya sea de policía o disciplina, ya sea el denominado delito venial, la infracción castigada con pena leve en las leyes y códigos."¹³

En cuanto al contenido específico de lo que debemos entender por faltas de trabajo, podemos establecer éstas en los términos siguientes: Es habitual que en la legislación de carácter laboral se emplee esta locución de falta de trabajo, análoga de crisis laboral o económica, sin entrar en definiciones que aclaren el concepto. De ello se desprende que el mismo se entrega al sentido general que para atribuirle a tales expresiones o a lo que la doctrina o los tribunales declaren con arreglo a técnicas y prácticas.

No cabe duda que falta se refiere a una paralización completa de una o más empresas por carencia de clientela o de materias primas; en tanto que la disminución es

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 17.



evidentemente declinación de las actividades, también por razón de clientes o usuarios, que compromete gravemente la estabilidad económica de la tarea de que se trate.

"Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral. De tal cuenta en la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado.

En la realidad, este enfoque doctrinario se queda corto, pues como puede advertirse, no incluye en la acción u omisión a la figura del empleador, lo que constituye una carencia imposible de soslayar, pues en la práctica, especialmente dentro del Derecho Laboral guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo por acción u omisión, suele constituirse en una acción común de los empleadores, por consiguiente, lo estimado por la doctrina más se ajusta a una cuestión de carácter disciplinario por razón de la inobservancia, que el trabajador pueda hacer de las disposiciones legales y contractuales que rigen su proceder dentro de la relación de trabajo.

En este sentido es que la legislación laboral guatemalteca, enfoca lo relacionado a las faltas de trabajo, pudiendo estimarse que es un enfoque correcto, pues cuando se habla de las faltas de trabajo no se pretende hacer referencia al trabajador faltista o inobservante de las reglas del trabajo, sino más bien, a las infracciones cometidas por el empleador contra las disposiciones laborales que regulan la existencia de la relación de trabajo.

Definición de faltas de trabajo y previsión social. El Artículo 269 del Código de Trabajo, define a las faltas de trabajo como aquellas infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o las demás leyes de



trabajo o de previsión social, sí están penadas con multa. De la definición establecida en aquella norma se extraen los siguientes elementos:

- a) Al hablar de faltas se hace referencia a la comisión de infracciones o violaciones contra las leyes de trabajo.
- b) La comisión de las infracciones o violaciones puede darse por acción u omisión, de cualquiera de los sujetos de la relación laboral, es decir patrono o trabajador;
- c) Las infracciones o violaciones, deben ser en contra de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o demás leyes de trabajo o de previsión social;
- d) La comisión de estas infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa.

Las reglas que rigen el procedimiento para buscar sancionar las faltas de trabajo y previsión social. Se consideran reglas que deben observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social, las siguientes:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa, prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo conocimiento de la comisión de la falta;
- b) Dentro de los límites señalados para la cuantía de las sanciones, la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción, administrativa.
- c) Cuando se trate de reincidencia de la comisión de faltas de trabajo o previsión social, se incrementará en un cincuenta por ciento, la multa incurrida, debiéndose entender que no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- d) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. De consiguiente el patrono debe ser tenido como parte en el proceso



correspondiente.

- e) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- f) Adicionalmente al pago de las sanciones impuestas el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad, en el plazo final que fije la resolución que impuso la sanción.
- g) La Inspección General de Trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado.¹⁴

3.2 Las faltas de trabajo y previsión social

Las faltas comprenden la omisión o acción contra las leyes de trabajo o de previsión social, mismas que deben estar penadas con multa para encuadrar en dicha categoría jurídica; caso contrario estaríamos ante otra situación que bien podría constituir delito.

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del código de trabajo o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están penadas con multa.

Al respecto el Artículo 269 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 2 del decreto número 7-2017 establece: “ Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección.”

¹⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 237



El artículo 271, reformado por el Artículo 3 del decreto número 7-2017, establece: “En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las reglas siguientes:

- a) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, quien deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social, debe determinar la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado, la exposición a peligro, el número de trabajadores afectados y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- b) La imposición de la sanción no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones, frente a las partes de los contratos y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.
- c) En el caso de procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la Inspección General de Trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fijó la resolución judicial. De la resolución judicial se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.”

El Artículo 271 bis del Código de Trabajo, reformado por el artículo 4 del decreto 7-2017 establece. “Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta quince (15) días hábiles.



Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones pueden exhibir dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección, los trabajadores podrán hacerse representar por los dirigentes sindicales, en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo, y en el caso de los empleadores, por medio de los representantes del patrono.

La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 281 de este Código, constituye una infracción sujeta a sanciones. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes.

Cuando el inspector compruebe la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, levantará acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión, y recomendará la adopción en un plazo razonable, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente que venza dicho plazo la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas.

Las actuaciones de inspección y verificación podrán realizarse por medio de una citación a las instalaciones de la Inspección de Trabajo de la localidad del centro de labores, en casos donde la posible infracción y cumplimiento con las prevenciones del inspector se puedan comprobar sin la necesidad de una visita al lugar de trabajo, para que presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones.

En caso de cumplimiento, se hará del conocimiento de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo mediante acta circunstanciada, para el archivo del expediente.



En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado, dentro de los tres (3) días siguientes, al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

Las actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social, así como las actas de infracción por obstruir la labor de inspección, señalarán los hechos que dieron origen a la labor de inspección, la calificación de las infracciones que se atribuyen con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, así como las propuestas de sanción establecidas conforme el artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción.

Presentada el acta de infracción por el Inspector de Trabajo, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la resolución dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. De todas las actuaciones se entregará copia a las partes.

El procedimiento sancionatorio administrativo tiene por objeto la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento de obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y seguridad y previsión social.

La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales.

En el caso que la resolución tenga carácter sancionador:

a) Dicha resolución, impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el artículo 272 de este Código; precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas;



- b) También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;
- c) La resolución contenida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo;
- d) Cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a éste, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar;
- e) Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar; contra la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria conforme lo señala el artículo 275 de este Código”

Así mismo, el artículo 272, reformado por el artículo 5 del decreto 7-2017, el cual queda así: “Artículo 272. El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá las sanciones, por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente:

- a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.
- c) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición, de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará



lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciséis (16) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro (4) y ocho (8) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.

e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.

g) Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9) salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

Una vez notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco (5) días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código.



Si al momento del pago, el infractor manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social exonerará el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa, previa verificación del cumplimiento.

Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme el artículo 425 del presente Código para obligar al infractor a subsanar la falta. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla la ley. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor interpone un recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del presente código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que



hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de un año de su imposición si no hubiere reincidencia, por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivó.

Para acceder a la información de este Registro se deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República.

El importe de las multas impuesta en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo.

Para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección del incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social.

Es oportuno indicar que actualmente la Inspección General de Trabajo se encuentra en el proceso de creación e implementación de un sistema digitalizado para llevar el control a nivel nacional de las sanciones impuestas.

3.3 Procedimiento para el juzgamiento de las faltas

El Título Decimocuarto, Capítulo Único del Código de Trabajo señala la regulación legal respecto de las faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social. El Artículo 415 señala: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el Artículo 281 de este Código".

De conformidad con el Artículo 416 del Código de Trabajo, están obligadas a denunciar, sin perjuicio de que por ello se incurra en responsabilidad:



- a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y
- b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

El Órgano competente para conocer del juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social de conformidad con Artículo 417 (Derogado por el Artículo 29 del Decreto 18-2001 y creado por el Artículo 9 del decreto número 7-2017. Se crea el artículo 417, el cual queda así: "Artículo 417. El trámite del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollará de la forma siguiente: El juez de Trabajo y Previsión Social o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria. En la resolución referida, también señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle.

La audiencia será oral. En esta deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia.

En la misma audiencia el juez de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres (3) días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia. Si la sentencia desestima la pretensión de quien fuera sancionado en sede administrativa, esta deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia sobre la tasa bancaria ponderada vigente publicada por el Banco de Guatemala.

La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso



confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.

Sí la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo el proceso establecido en el artículo 426 de este Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, iniciar el procedimiento respectivo.

El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial.”

3.4 Derecho de defensa

El derecho a la defensa no es más que el principio más importante, aparte del de legalidad, que debe regir en un sistema de derecho, por lo tanto, es constitucional, y se basa fundamentalmente a una tutela judicial efectiva, y es aplicable, por consiguiente a todos los órdenes jurisdiccionales, y se aplica en cualquiera de las fases del procedimiento penal, civil, mercantil, laboral, administrativo, etc. La finalidad de este derecho es asegurar la efectiva realización de los principios procesales de contradicción y de igualdad de normas, principios que imponen a los órganos judiciales y administrativos el deber de evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes (demandante/demandado, órgano administrador/administrado y acusación/defensa), e impedir que las limitaciones de alguna de las partes puedan desembocar en una situación de indefensión prohibida por la Constitución Política de la República de Guatemala. La indefensión se produce cuando la infracción de una norma procesal provoca una limitación real del derecho a la defensa, originando un perjuicio irreversible para alguna de las partes, en este caso entre el trabajador municipal y las



autoridades municipales. Se produce una vulneración de este derecho cuando se priva al justiciable de medios de defensa efectivos, dentro de los medios que la ley procesal y administrativa prevé. El derecho de defensa tiene un contenido complejo; su respeto exige un conocimiento suficiente y oportuno de lo que pueda afectar a los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

El derecho de defensa es la facultad otorgada a cuantos, por cualquier concepto, intervienen en las actuaciones judiciales y administrativas, para ejercitar, dentro de las mismas, las acciones y excepciones que, respectivamente, puedan corresponderles como actores o demandados, ya sea en el orden civil, penal, administrativo o laboral. En lo personal la facultad de repeler los ataques directos e injustificados en los límites de la denominada legítima defensa. Dada la categoría constitucional de la cual se encuentra investido el derecho de defensa, éste se encuentra regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República. "La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

3.5 El derecho de defensa en el derecho de trabajo

Las formalidades procesales han de entenderse siempre para servir a la justicia, garantizando el acierto de la decisión jurisdiccional: "jamás como obstáculos encaminados a dificultar el pronunciamiento de sentencia acerca de la cuestión de fondo, y así obstaculizar la actuación de lo que constituye la razón misma de ser de la Jurisdicción".¹⁵

De algún modo, este precepto, pretende poner fin a una exagerada formalidad que conducía a inicuas situaciones de injusticia, y que es increíble que se haya llegado a inventar requisitos de admisibilidad absurdos en el obstáculo que se le impone al

¹⁵ Gonzáles, Jesús. **El derecho a la tutela judicial efectiva**. Pág. 234.



ciudadano para acudir a la justicia, pero no solamente acudir, sino que sea atendido por ella. Este principio o derecho, se encuentra establecido en el Artículo 12 constitucional que señala: "La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente." "...Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso...".¹⁶ El principio obliga a los juzgados y tribunales de los distintos órganos judiciales: a) Interpretar las normas del ordenamiento procesal en el sentido más favorable a la admisibilidad de la pretensión y, por tanto, a dictar sentencia sobre la cuestión de fondo. b) No declarar la nulidad de actuaciones por defectos subsanables, sin dar oportunidad a la parte de subsanación. c) Limitar las nulidades en lo posible, no extendiéndola a actos sucesivos que fueren independientes ni a aquellos que hubieren permanecido inalterables, aunque no se hubiese cometido la infracción.

¹⁶ Corte de Constitucionalidad, Gaceta No. 54, pág. 9



Las partes que intervienen en el procedimiento de juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Sin embargo, en los procedimientos de juicios, también surgen otras personas o personalidades como los abogados de las partes, el representante, el mandatario, mandante, el juez y personal auxiliar, incluso, previamente ha intervenido en el orden administrativo, el Inspector de Trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Estudio jurídico y doctrinario sobre la intervención de la Inspección General de Trabajo en conocer y sancionar las faltas cometidas por las municipalidades.

En la actualidad es evidente las violaciones a los derechos laborales que los trabajadores como tales poseen y los cuales se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico, muchas de estas violaciones se realiza por parte de instituciones, empresas privadas y en especial las instituciones autónomas como es el caso de las municipalidades, justificando que la relación laboral de sus empleados únicamente se rige por la ley del Servicio Municipal y del Código Municipal, dejando por un lado la tutela judicial efectiva y el debido proceso, por lo que el trabajador municipal se ve vulnerado en sus derechos laborales y en esa virtud acuden a la instancia administrativa correspondientes como lo es la Inspección General de Trabajo.

Por lo que podemos indicar que la intervención de la Inspección General de Trabajo es fundamental dentro de los conflictos individuales y colectivos que se den dentro de la relación de trabajo, por lo que es importante determinar jurídicamente sobre las atribuciones, facultades y limitaciones que posee dicha dependencia, especialmente con las reformas que ha tenido el decreto 1441, Código de Trabajo, mediante el decreto 7-2017, por lo que es necesario analizar la forma en que interviene cuando se comete alguna de las faltas reguladas en el Código de Trabajo y demás leyes de naturaleza laboral, por parte del patrono pero en este caso específico por la municipalidad, tomando en cuenta que la inspección general de trabajo debe de cumplir con su función la cual es contribuir a generar una cultura de cumplimiento de las normas laborales nacionales e internacionales.



4.1 Doctrina legal emitida por la Corte de Constitucionalidad.

A continuación y para analizar las razones que tuvo la Corte de Constitucionalidad para resolver a favor de la Inspección General de Trabajo, se procederá a analizar una de las sentencias emitidas por ella, en la que se podrá observar que la intervención de la Inspección General de Trabajo dentro de la administración pública y en las municipalidades, es ya una intervención autorizada legalmente.

Se procede a analizar la intervención de la Inspección General de Trabajo, ante la municipalidad de San Carlos Alzatate departamento de Jalapa, con relación a lo siguiente:

- a) El veintinueve de enero de dos mil dieciséis Mariela Yaneth González y González, Ana María Rodríguez Morales, Sandra Patricia Marroquín Hernández, Florinda Rafael González, Leydi Mariela Méndez Salazar, Ana María Nájera Solórzano, Ana Claudina Nájera Santiago y Eswin Donald Nájera Méndez promovieron ante la Inspección General de Trabajo, denuncia laboral contra la Municipalidad de San Carlos Alzatate, departamento de Jalapa reclamando el pago de indemnización y prestaciones laborales;
- b) El veintinueve de marzo de dos mil dieciséis, durante la audiencia conciliatoria el representante de la entidad patronal, expresó su anuencia con cancelar lo requerido por los trabajadores, para lo cual propuso las fechas en las cuales se liquidarían los pagos y en consecuencia de ello se señaló nueva audiencia para el trece de junio de dos mil dieciséis, fecha para la cual la Municipalidad aludida debía tener cumplido el pago de las prestaciones laborales. De manera que, se previno a la parte empleadora para que el día de la audiencia, se verificaran los pagos de los salarios dejados de percibir, así como la suscripción y celebración de los convenios de pago con cada uno de los trabajadores;
- c) Al llevarse a cabo la audiencia señalada para el efecto, los trabajadores indicaron que la Municipalidad empleadora les había hecho efectivo el pago de salarios dejados de percibir, más no las prestaciones laborales a las cuales se había comprometido. Ante eso el ente empleador, ratificó su intención de pagar lo

que les correspondía a los denunciados, sin embargo no presentó los convenios de pago, que habían sido requeridos en la audiencia previa; razón por la cual se tuvo por agotada la vía administrativa derivado del incumplimiento por parte de la Municipalidad de San Carlos Alzatate, departamento de Jalapa;

d) En virtud de lo anterior, la Inspección General de Trabajo promovió incidente de falta laboral contra la Municipalidad de San Carlos Alzatate, departamento de Jalapa ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Jalapa, pretendiendo la imposición de la sanción correspondiente, por haber incumplido con suscribir y celebrar los convenios de pago con sus trabajadores y acreditar el pago de indemnización y prestaciones laborales a las cuales se había comprometido en sede administrativa;

e) El Juez de la materia, al resolver, declaró con lugar el incidente promovido y como consecuencia, le impuso multa de dos salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas por la comisión de una falta laboral.

f) La Municipalidad de San Carlos Alzatate del departamento de Jalapa apeló, por lo que se elevaron las actuaciones a la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que al resolver declaró sin lugar el incidente promovido y como consecuencia revocó el auto apelado, considerando que la inspectora de trabajo se extralimitó en sus funciones al solicitar y obligar a la presentación de referidos convenios de pago, cuando no está contemplado por la ley que pueda obligar, siendo que es un ente puramente conciliador en esta etapa administrativa y dicha omisión no se encuentra regulada como falta en la norma de la materia, y no se le puede sancionar toda vez que hay hechos controvertidos que dependen de un proceso laboral.

g) El veintitrés de agosto de dos mil diecisiete el Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, interpuso una acción Constitucional de Amparo, en la Corte Suprema de Justicia, Sección de Amparo, reclamando la resolución de fecha quince de mayo de dos mil diecisiete dictada por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que al revocar la decisión emitida por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Jalapa, declaró sin lugar el incidente de falta



laboral promovido por la Inspección General de Trabajo contra la Municipalidad de San Carlos Alzatate, departamento de Jalapa, denunciando que se violaron los derechos de defensa, de petición y tutela judicial efectiva, la Corte Suprema de Justicia a su vez concluyó que el actuar del inspector de trabajo se encuentra ajustado a Derecho y conforme las atribuciones que le han sido establecidas legalmente, por ello, la Sala al haber resuelto en sentido contrario, vulneró los derechos del interponente, derivado de lo cual indicó que es procedente otorgar la protección constitucional, por lo que resolvió otorgar el amparo solicitado por la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en consecuencia: Dejó en suspenso, en cuanto al reclamante, el auto de quince de mayo de dos mil diecisiete, emitido por la autoridad impugnada dentro del expediente (...) (21005-2016-013560), recurso (1); B), restituyendo al postulante en la situación jurídica anterior a esa sentencia; y ordena a la autoridad impugnada resolver conforme a Derecho y a lo aquí considerado, respetando los derechos y garantías del postulante, bajo apercibimiento de imponer la multa de mil quetzales, en caso de no acatar lo resuelto dentro del plazo de tres días siguientes de haber recibido la ejecutoria, sin perjuicio de las responsabilidades legales correspondiente.

h) La Municipalidad de San Carlos Alzatate del departamento de Jalapa, tercera interesada, apeló la resolución anterior ante la Corte de Constitucionalidad y manifestó que la Sala denunciada actuó ajustada a Derecho al considerar que los inspectores de trabajo se encuentran facultados para prevenir a los patronos o representantes legales cuando se compruebe vulneración a las leyes laborales, sin embargo no era factible que la autoridad aludida obligara a la presentación de los convenios de pagos, pues tal situación no tiene fundamento jurídico; ello aunado a que la Inspección de Trabajo es un ente conciliador y no puede sancionarlo, en virtud que en presente caso existen hechos controvertidos que dependen de un proceso laboral.

Por lo que la Corte de Constitucionalidad conoció de la misma dentro del expediente número 586-2019 de fecha 30 de mayo de 2019 dictando la sentencia correspondiente, la que a continuación se comenta.



Por lo importante que son las consideraciones en que la Corte de Constitucionalidad fundamentó su fallo en éste caso, se transcribirán literalmente, con el objeto de que las mismas puedan con posterioridad ser analizadas debidamente.

“...Del análisis de los antecedentes del amparo, esta Corte arriba a la conclusión de que, lo sustentado por la Sala denunciada, no se encuentra ajustado a Derecho en virtud que la Inspección General de Trabajo, en su función natural, previno con plazo a la Municipalidad empleadora para que presentara los convenios de pago debidamente suscritos y celebrados con cada uno de los trabajadores, pues aquella se comprometió a cumplir con los pagos de las prestaciones laborales de los trabajadores denunciantes y a suscribir convenios de pago para su materialización [circunstancia que quedó asentada en las actas de adjudicación respectivas] y siendo que, no los presentó en la audiencia fijada para el efecto, pese a encontrarse prevenido para ello, dio por agotada la vía administrativa y como consecuencia, promovió el incidente de faltas antecedente del amparo; extremo que se ajusta a la ley, pues la omisión del patrono en cuanto a presentar los convenios de pago (a los que se obligó voluntariamente a suscribir), habiendo sido prevenido por la Inspección General de Trabajo, encuadró en la comisión de una falta laboral y al encontrarse el órgano administrativo referido, facultado por la normativa atinente –Código de Trabajo vigente en ese momento- para prevenir al patrono y posteriormente, dar por agotada la vía administrativa y solicitar ante los órganos jurisdiccionales la imposición de la sanción correspondiente por el proceder del ente patronal, su actuación no denotó extralimitación en sus atribuciones.

Congruente con lo anterior, se colige que la Sala reprochada, al revocar lo resuelto en primera instancia ordinaria, en el sentido de declarar sin lugar el incidente de falta laboral planteado por la inspección General de Trabajo contra la Municipalidad de San Carlos Alzatate departamento de Jalapa, y por consiguiente, absolver de la multa impuesta a aquella, soslayó la función esencial de la Inspección General de Trabajo, quien durante la sustanciación del procedimiento administrativo instaurado por los trabajadores, ejerció las atribuciones que el Código de Trabajo le otorgaba,



al decretar prevenciones y recomendaciones a la Municipalidad empleadora para que, en un plazo determinado ajustara su actuación a la ley (lo que en el caso concreto se materializó en la citación a las audiencias) y al constatar el incumplimiento de lo acordado en la audiencia donde fue prevenido (presentación de convenios), su omisión se configuró como violación a las leyes laborales las cuales se sancionan con multa, extremo que hizo factible a su vez que el órgano administrativo respectivo promoviera directamente acciones jurisdiccionales contra la falta laboral cometida, con el objetivo que fueran los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes sancionaran dicho proceder.

De esa cuenta, la autoridad aludida al no haber tomado en consideración lo descrito precedentemente, no actuó ajustada a Derecho y desvirtuó la naturaleza preventiva y conciliadora de la Inspección General de Trabajo, por lo que causó agravio y violación a los derechos constitucionales de la amparista, los cuales deben ser reparados por vía del amparo.

Zanjado lo anterior, esta Corte estima pertinente aclarar que se justifica, en el caso concreto, la cita de la normativa aludida en este segmento considerativo, que fue modificada [especialmente los artículos 269 y 272 literal g) del Código de Trabajo] por el Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, de dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, derivado de que esta regía al momento en que acaecieron los hechos que dieron lugar al procedimiento administrativo y consecuentemente, al planteamiento del incidente de falta laboral que constituyó el antecedente del amparo [como consecuencia del incumplimiento de la parte patronal en cuanto a la presentación, suscripción y celebración de los convenios de pago con sus trabajadores, el trece de junio de dos mil dieciséis]. También es importante señalar que en el caso concreto fue posible el enjuiciamiento del acto reclamado - resolución de quince de mayo de dos mil diecisiete- que revocó la emitida por el Juez de primera instancia, que declaró con lugar el incidente de falta laboral promovido por la Inspección General de Trabajo contra la Municipalidad de San Carlos Alzatate, de departamento de Jalapa, porque fue precisamente ese procedimiento incidental el que refirió la Corte de Constitucionalidad en sentencia de inconstitucionalidad general parcial dictada



dentro de los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001, de agosto de dos mil cuatro, al determinar que correspondía con exclusividad a los jueces privativos de trabajo y previsión social, en el ejercicio de su función de resolución de conflictos de conformidad con los artículos 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 292 del Código de Trabajo [juzgamiento de faltas] el conocimiento y resolución de las infracciones administrativas de esa naturaleza [laborales], dado que fue en aquella oportunidad que se expulsó del ordenamiento jurídico la normativa que facultaba a la Inspección General de Trabajo para imponer sanciones a ese tipo de conductas. Sin embargo, con la entrada en vigencia del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala [6 de junio de dos mil diecisiete], nuevamente se confiere la facultad punitiva y sancionatoria a ese órgano administrativo [Inspección General de Trabajo], para que imponga las multas correspondientes a los infractores de faltas laborales; de manera que todas aquellas cuestiones [relativas a esas conductas punibles de índole laboral] que en el futuro se susciten, deberán regirse al amparo del Decreto aludido y al procedimiento diseñado para el efecto.

Por último, al haberse advertido la vulneración a los derechos y principios constitucionales de la amparista, este Tribunal estima que a pesar que el postulante al promover la garantía constitucional de amparo, denunció que la Sala reclamada consideró de forma desacertada las atribuciones de los inspectores de trabajo y soslayó la función conciliadora de la Inspección General de Trabajo; por las consideraciones que sustenta el presente fallo y que constituyen la ratio decidendi del Tribunal, no emitirá pronunciamiento respecto a las denuncias formuladas sobre el tópico precitado, dado que resulta intrascendente por la forma en que se resuelve el presente asunto.

Lo expuesto en líneas precedentes permite concluir que debe confirmarse la protección constitucional otorgada en primera instancia al postulante, pero por las consideraciones esbozadas en el apartado considerativo del presente fallo, con la modificación de aclarar que quien promovió el presente amparo fue el Inspector General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y no el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como erróneamente lo indicó el a quo.



La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes ~~en vigor~~ al resolver declara: I. Por la ausencia temporal del Magistrado Neftaly Aldana Herrera se integra el Tribunal con el Magistrado José Mynor Par Usen. II. **Sin lugar** el recurso de apelación planteado por la Municipalidad de San Carlos Alzatate, departamento de Jalapa –tercera interesada- y como consecuencia, **confirma** la sentencia venida en alzada, con la modificación de aclarar que la presente garantía constitucional fue promovida por el Inspector General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y no como erróneamente lo indicó el Tribunal de amparo de primer grado. III. Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvanse los antecedentes.¹⁷

Como puede denotarse de lo anteriormente transcrito, se refieren a las faltas de trabajo, en este caso en concreto, cometidas por una entidad autónoma como lo es la municipalidad, así mismo al procedimiento para sancionarlas y el órgano facultado para que éstas sean sancionadas, por lo que podemos decir que la intervención de la Inspección General de Trabajo es fundamental, ya que debe de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen la relación de trabajo y con las reformas establecidas en el decreto 7-2017, se establece un nuevo sistema de aplicación de sanciones ya que se faculta a la Inspección General de Trabajo como la institución encargada de sancionar con multas las faltas cometidas por los patronos por violaciones que se cometan contra las normas laborales, por lo que es indispensable que dicha dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, haga uso de los apremios legales en todos los casos sin excepción alguna.

Así mismo la Corte de Constitucionalidad dentro de los considerandos del expediente aludido establece que con la entrada en vigencia del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha seis de junio del año dos mil diecisiete, se confiere nuevamente, la facultad punitiva y sancionatoria a la

¹⁷ Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha treinta de mayo de 2019. Expediente Número. 586-2019



Inspección General de Trabajo como órgano administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que imponga las multas correspondientes a los infractores de faltas laborales, esto de forma general, sin importar si el infractor es una institución autónoma como la municipalidad, como se analizó en el caso concreto, de tal manera que todas aquellas que en el futuro se susciten, deberán regirse al amparo del Decreto aludido y al procedimiento diseñado para el efecto.

4.2 Aplicación del acuerdo ministerial 285-2017

Considerando que el Código de Trabajo, a partir del seis de junio de 2017, prevé un procedimiento sancionatorio administrativo que tiene como objeto la corrección por incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo, seguridad y previsión social y que está a cargo de la Inspección General de Trabajo; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió el Acuerdo Ministerial Número 285-2017, publicado en el Diario de Centro América el 18 de enero de 2018.

Este Acuerdo aprueba el "instructivo para la imposición de sanciones por medio de la inspección de trabajo por la comisión de faltas de trabajo y previsión social". El Instructivo contempla que, cuando el Inspector de Trabajo compruebe la existencia de una supuesta infracción a las Normas de Trabajo, levantará acta circunstanciada de prevención con la que informará al responsable de su acción u omisión, y recomendará la adopción, en un plazo razonable, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente vencido el plazo, la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas.

Las actuaciones del Inspector de Trabajo podrán realizarse por medio de una citación a las instalaciones de Delegaciones Departamentales de la Inspección de Trabajo de la localidad del centro de labores, para que presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones.



En caso de cumplimiento se hará del conocimiento de los delegados departamentales mediante acta, para el archivo correspondiente.

En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el Inspector de Trabajo redactará acta de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado al Delegado Departamental, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

Presentada el acta de infracción por el Inspector de Trabajo, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la Resolución dentro de los diez días hábiles.

Una vez notificada la Resolución, se tendrá cinco días para hacer el pago de la multa impuesta. Se puede solicitar que el pago se efectúe después de vencido el plazo, deberá hacerse del conocimiento del Delegado Departamental quien deberá calcular intereses; el Acuerdo no menciona el nuevo plazo que puedan conceder. Si dentro del plazo de los cinco días antes mencionados, el infractor manifiesta y acredita que corrigió la falta por la que fue sancionado, obtendrá una exoneración del 50% del monto de la multa.

4.3 Sanciones

A finales del mes de diciembre del año 2018, la Inspección General de Trabajo reporta la siguiente información en cuanto a las sanciones administrativas en el departamento de Chimaltenango, sanciones notificadas 14, sanciones pendientes de notificar 27, sanciones pagadas 3, esto de acuerdo al informe anual del año 2018 de la Inspección General de Trabajo.

Para el año 2019 la Inspección General de Trabajo reporta solo para el departamento de Chimaltenango, un total de 42 sanciones notificadas y el monto



recaudado de las mismas asciende a Q.376, 438.09. Y a nivel de municipios el país reporta un total de 453 sanciones notificadas y el monto recaudado de las sanciones notificadas y pagadas de Q 4,091,019.20.

Es oportuno indicar que actualmente la Inspección General de Trabajo actualmente se encuentra en el proceso de creación e implementación de un sistema digitalizado para llevar el control a nivel nacional de las sanciones impuestas, a fin de contar con información desglosada sobre: a) Los tipos de sanción, b) Los motivos que originaron la sanción, c) Los montos por cada infracción o falta laboral, d) Cuáles de las sanciones corresponden a reducción de la sanción, e) Los juicios ejecutivos que nacen del incumplimiento del pago de las mismas sanciones , o de aquellos en los cuales los recursos han sido rechazados, y f) El derecho de los infractores a emplazar al Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, a través del Juicio Contencioso administrativo de falta laboral y de previsión social.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la actualidad son evidentes las faltas e infracciones que cometen las municipalidades en contra de sus trabajadores, especialmente cuando son citados a la Inspección General de Trabajo y no acuden, argumentando por parte de estas, que la Inspección General de Trabajo no tiene la potestad de intervenir en la esfera de dicha institución autónoma ya que la misma cuenta con su propia legislación y procedimientos específicos para solucionar los conflictos entre las partes.

Por otra parte, la Inspección de Trabajo, es una entidad estatal a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción, formación para el trabajo, de seguridad, salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores, de tal manera que es fundamental la labor de dicha dependencia, dentro de los conflictos individuales y colectivos que se den dentro de la relación de trabajo.

Con las reformas que ha tenido el decreto 1441, Código de Trabajo, de fecha seis de junio del año dos mil diecisiete, se confiere nuevamente, la facultad sancionatoria a la Inspección General de Trabajo como órgano administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que imponga las multas correspondientes a los infractores de faltas laborales, esto de forma general, sin importar si el infractor es una institución autónoma como la municipalidad.

Es de mencionar que la Corte de Constitucionalidad acepta la intervención de dicha dependencia del Organismo Ejecutivo dentro de la esfera legal de las municipalidades, así mismo la Corte de Constitucionalidad no ve ninguna conculcación a los derechos constitucionales de la Municipalidad de Guatemala.

Así también la Corte de Constitucionalidad establece que sí es legal y procedente que la Inspección General de Trabajo pueda intervenir al sancionar las faltas cometidas por



las municipalidades, así también indica en las sentencias de fecha diecisiete de febrero de dos mil once, dieciséis de junio de dos mil once y veintisiete de junio de dos mil trece dentro de los expedientes dos mil noventa guion dos mil diez (2090-2010), novecientos sesenta y cinco guion dos mil once (965-2011) y tres mil setecientos treinta y tres guion dos mil doce (3733-2012), respectivamente, que no hay agravio causado a las municipalidades, siendo en consecuencia, improcedentes los amparos planteados.

Por lo cual de la presente investigación se concluye estableciendo que Inspección General de Trabajo si tiene la facultad de sancionar las faltas de trabajo e infracciones cometidas por las municipalidades, en tal virtud todo trabajador puede acudir a dicha dependencia a denunciar cualquier violación hacia sus derechos laborales, sabiendo que dicha dependencia podrá brindarle una protección jurídica preferente, al tener la facultad de imponer multas a las municipalidades.



BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo I, III, IV Y VII. 29ª. Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 2006.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo I**. Sexta edición. Guatemala: Editorial Estudiantil FÉNIX, 2003.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo II**. Cuarta edición. Guatemala: Editorial Estudiantil FÉNIX, 2004.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Novena edición. Editorial Orión. Guatemala 2009
- DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y seguridad social**, 7ma edición. (s.l.i) Editorial La Ley. (s.f.).
- GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario Jurídico**. Edición 2013. Buenos Aires, Argentina.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de Derecho Procesal de Trabajo I**. Editorial Estudiantil Fenix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Editorial estudiantil Fénix, 2006.
- SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. **La inspección del trabajo**. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, (s.f.)
- OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 31ª ed. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 2008.
- GRUPO EDITORIAL OCEANO. **Diccionario Enciclopédico Océano**. 3 vols. Ediciones Océano-Éxito, S.A. Barcelona España, 1985.



Legislación:

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

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

Código Municipal. Decreto número 12-2002, del Congreso de la República de Guatemala, 2002

Ley del Servicio Municipal. Decreto número 1748, del Congreso de la República de Guatemala, 1987

Ley del Servicio Civil. Decreto número 1-87, del Congreso de la República de Guatemala, 1998

Convenio Sobre la Inspección de Trabajo. Convenio número, Convención Internacional de Trabajo, 1952

Reformas al decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo. Decreto 7-2017, del Congreso de la República de Guatemala, 2017

Instructivo para la Imposición de Sanciones Administrativas por medio de la Inspección General de Trabajo por la Comisión de Faltas de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Ministerial 285-2017. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2017