



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ.
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.**



**IMPROCEDENCIA DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS
EN CONTRA DE ACTAS SUSCRITAS POR INSPECTORES DE TRABAJO,
DENTRO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL GUATEMALTECO**

HUGO EDUARDO DE PAZ CABRERA.

**SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, DEL DEPARTAMENTO DE QUICHÉ,
GUATEMALA, JUNIO DE 2018.**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ.
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.**

**IMPROCEDENCIA DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS
EN CONTRA DE ACTAS SUSCRITAS POR INSPECTORES DE TRABAJO,
DENTRO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL GUATEMALTECO.**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Santa Cruz del Quiché, del departamento de Quiché, Guatemala, Junio de 2018



AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

USAC

Rector:

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

Secretario General:

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas.

**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
QUICHÉ.**

Dr. Pedro Chitay Rodríguez

Ing. Agr. Mario Antonio Godínez López

Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales

Ar. Israel López Mota

Br. Kevin Cristian Carrillo Segura

AUTORIDADES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ CUSACQ

Director:

Dr. Pedro Chitay Rodríguez.

Coordinador Académico:

Msc. Elder Isaías López Velásquez

Coordinador de Carrera:

Msc. David Gómez Martín

Coordinador de la Unidad de Tesis:

Lic. Alam Bartolomé León Pérez

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



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



Oficio No.1

Santa Cruz del Quiché 15 de febrero de 2017.

Licenciada
Rosy Paola Gámez Rosales
Presente

Apreciable Licda. Gámez:

Reciba un cordial y atento saludo deseándole éxitos en sus labores cotidianas.

El motivo del presente es para informarle que según Resolución No. 1 de fecha trece de enero de dos mil diecisiete, emitida por esta Unidad se le nombró como Asesora del estudiante: **Hugo Eduardo de Paz Cabrera**, para que lo guie durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos científicos y las técnicas apropiadas para resolver el problema o la problemática correspondiente en la forma más objetiva que el caso amerite, en relación al tema o punto de tesis intitulado **IMPROCEDENCIA DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS EN CONTRA DE ACTAS SUSCRITAS POR INSPECTORES DE TRABAJO, DENTRO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL GUATEMALTECO.**

Para los efectos correspondientes se le remite este oficio.

Atentamente,



[Firma]
Coordinadora de Unidad de Tesis.

[Firma]
Vo.Bo. _____
Coordinador de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales



6ta. Av. 6-11 Zona 2
Santa Cruz del Quiché
Telefax: 7755-1273
cusacq@usac.edu.gt



Licenciada

Rosy Paola Gámez Rosales

Abogada y Notaria

Col. 10,920

Santa Cruz del Quiché a 20 de febrero del año 2018

**LICENCIADO ALAM BARTOLOMÉ LEÓN PÉREZ
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ – CUSACQ –
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Respetuosamente me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores cotidianas.

En atención al nombramiento de Asesora de tesis, contenida en resolución número uno, de fecha trece de enero de dos mil diecisiete, según oficio número uno, de fecha quince de febrero del año dos mil diecisiete, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, del estudiante **HUGO EDUARDO DE PAZ CABRERA**, del tema titulado “**IMPROCEDENCIA DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS EN CONTRA DE ACTAS SUSCRITAS POR INSPECTORES DE TRABAJO, DENTRO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL GUATEMALTECO**”, informo que la investigación de tema de tesis antes referido, a mi juicio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público.

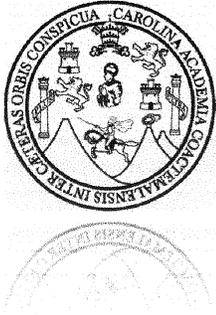
Y para el efecto hago constar los siguientes aspectos:

1. La metodología observada y técnicas de investigación utilizadas, son las siguientes:

La síntesis que integra el objeto de la investigación, jurídico-descriptivo, hipotético-deductivo, inductivo; dando congruencia en forma final de acuerdo a la doctrina y a la legislación vigente en Guatemala. El análisis fue indispensable para estudiar los temas de investigación. En cuanto a las técnicas de investigación de tesis, el estudiante utilizó la documental, la de observación, la de análisis, y la experiencia obtenida dentro de su campo de trabajo como inspector de trabajo, de la Inspección General de Trabajo, Delegación Departamental del departamento de Quiché, que recopila información en cuanto al conocimiento del tema relacionado con la doctrina y la legislación guatemalteca, que se refleja en el análisis de resultados.

Barrio El Carmen, Chinique, Quiché

Teléfonos: 40670621 / 77553819 / 58435750

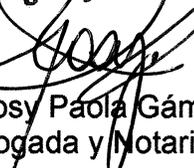


Licenciada
Rosy Paola Gámez Rosales
Abogada y Notaria
Col. 10,920

2. En mi opinión sobre la redacción utilizada en dicho trabajo de investigación por el estudiante es un trabajo muy completo y aceptable, acorde con lo regulado en el normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y el Diccionario de Real Academia Española, expone técnicamente los conceptos e ideas formulados ofrece así fácil comprensión.
3. Declaro que el estudiante **HUGO EDUARDO DE PAZ CABRERA** no es mi pariente dentro de los grados de ley.

La Bibliografía utilizada por el sustentante es puntual, actualizada y enfocada de acuerdo a los objetivos planteados. Arribando como corolario a las conclusiones y recomendación correspondientes. En consecuencia al llenar dicho trabajo de investigación los requisitos mínimos establecidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias jurídicas y sociales, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** al respecto recomendando que el mismo continúe el trámite de revisión y oportunamente se autoricé la orden de impresión y realización del examen Público de Tesis.

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

Rosy Paola Gámez Rosales.
Abogada y Notaria.


Licenciada Rosy Paola Gámez Rosales
Abogada y Notaria



Impresión CUSACQ: 006-14062018



EL INFRASCRITO COORDINADOR DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Con base en el dictamen favorable emitido por el asesor del trabajo de graduación intitulado “IMPROCEDENCIA DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS EN CONTRA DE ACTAS SUSCRITAS POR INSPECTORES DE TRABAJO, DENTRO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL GUATEMALTECO”, presentado por el estudiante **Hugo Eduardo De Paz Cabrera** con número de carné 201047601, de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, en donde se hace constar que se han cumplido con los requerimientos académicos y administrativos, esta Dirección **AUTORIZA LA IMPRESIÓN del Trabajo de Graduación**, en la ciudad de Santa Cruz del Quiché a los catorce días del mes de junio de 2018.

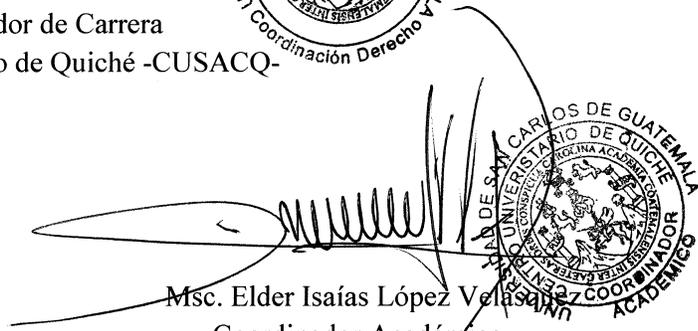
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Dr. David Gómez Martín
Coordinador de Carrera
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-




Dr. Pedro Chitay Rodríguez
Director
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-

Msc. Elder Isaías López Velasco
Coordinador Académico
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-





**A LOS AMIGOS CATEDRÁTICOS
y PROFESIONALES.**

Lic. Jorge H. Azañón, Lic. Saul Cardona,
Lic. Luis González,
Lic. Julio Enrique Sáenz, Lic. José Ixcoy, Dr.
Erick Santiago De León, Licda. Amanda
Alarcon Duque, por el apoyo y motivación.

A MI ASESORA DE TESIS

Licda. Rosy Paola Gámez Rosales. Por su
oportuna y valiosa intervención.

A MI CENTRO DE TRABAJO.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
de Quiché, La Inspección General de
Trabajo, especialmente a mis amigos
compañeros de trabajo.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA**

Centro Universitario de Quiché, CUSACQ,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y
Catedráticos. Por permitirme adquirir los
conocimientos necesarios para la
culminación de mi carrera.



PRESENTACIÓN

La legislación laboral guatemalteca apunta, mediante la parte adjetiva a un conjunto de instituciones, procedimientos administrativos, que permitan su fiel cumplimiento. Indiscutiblemente, la Inspección General de Trabajo, por medio del cuerpo de inspectores de trabajo, juega un papel importante para que patronos y trabajadores cumplan con las disposiciones legales en materia laboral.

Para el desarrollo de la presente investigación de grado, se aplicaron los métodos de investigación el: Jurídico-descriptivo, hipotético-deductivo, inductivo, analítico, y analítico, que permitieron la obtención de información de fuentes, tales como normas jurídicas, bibliográfica (libros de texto, documentos electrónicos de vía internet), y del análisis de casos presentados en la Inspección General de Trabajo del departamento de Quiché.

Aunque en la parte considerativa del Código Trabajo refiere que para la eficaz aplicación del código de trabajo es necesario contar con un conjunto de normas que permitan administrar una justicia pronta y cumplida, ha resultado dificultoso cuando existe mala fe por parte de sujetos procesales en la vía administrativa laboral, al entorpecer y retardar el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo por medio de mecanismos de defensa mal aplicados, ocasionando serios perjuicios en la mayoría de ocasiones al sector laboral, como parte vulnerable en una relación de trabajo.

Por medio de la investigación, que requirió un tiempo de duración de poco más de un año, en que se vinculó estrechamente el derecho laboral, el derechos administrativo, y el Procesal Civil, permitieron encontrar una solución a la problemática detectada, mediante la aclaración de los medios legales y correctos de impugnación de las actas suscritas por los inspectores de trabajo, tomando como base y referencia los casos presentados en la Inspección General de Trabajo, del Departamento de Quiché, como muestra del acontecer nacional.



HIPÓTESIS.

El origen de la presente investigación, radicó por el fenómeno identificado en el desarrollo de los procesos laborales conocidos por la Inspección General de Trabajo, consistente en la incorrecta aplicación de recursos administrativos presentados en contra de actas suscritas por los inspectores, aprovechando el efecto suspensivo del proceso, como un medio para retardar, aun cuando el artículo 275 del Código de Trabajo, establece que los Recursos de revocatoria y reposición proceden en contra de las resoluciones administrativas y no en contra de actas administrativas.

Por lo que la conducta de los empleadores, de dilatar procesos, vulnerando derechos de los trabajadores, generó la hipótesis específica de que las actas administrativas no son objeto de impugnación por medio de recursos administrativos.

En consecuencia la investigación de este tema, es beneficiosa al establecer que mediante un enunciado legal que declare como improcedente ipso jure la interposición de recursos administrativos en contra de las actas suscritas por los inspectores de trabajo, impedirá el entorpecimiento y retardo mal intencionado de los procesos administrativos laborales, especialmente aquellos que buscan restituir un derecho laboral, recordando que constituyen materia de derechos humanos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método de investigación utilizado fue el jurídico descriptivo, al utilizar puramente el análisis a la norma jurídica, utilizando también el hipotético deductivo para el estudio de algunos casos laborales ventilados por la Inspección General de Trabajo, sede administrativa de Quiché, y mediante diálogos entre profesionales del derecho con amplia experiencia en la administración de justicia y de la administración pública.

Al finalizar el desarrollo de la investigación se confirmó la hipótesis investigativa, al comprobar mediante resoluciones de órganos jurisdiccionales en materia de amparo, que no existe vulneración al derecho de defensa de alguna de las partes al rechazar recursos administrativos interpuestos en contra de las actas administrativas, sin embargo, al tener que dar respuesta a dichos remedios procesales, mediante resoluciones administrativas que de igual manera son objeto de impugnación, y que al final retardan los procesos de la Inspección General de Trabajo.

Por lo que, es necesario la modificación de los artículos 271 bis, 281 del Código de Trabajo, en los cuales refiere de las actas suscritas por inspectores de trabajo, agregando el enunciado de que contra tales actas no proceden los recursos administrativos y que deben ser rechazados ipso jure, de esa manera los inspectores de trabajo no ejercen la facultad decisiva o resolutive, de la cual no están investidos.



ÍNDICE.

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

CAPÍTULO I.

1. Actas administrativas.....	1
1.1 Definición.....	3
1.2 Clasificación.....	4
1.2.1 Actas de trabajo:.....	4
1.2.2 Acta laboral en la vía administrativa.....	6
1.2.3 Acta de sesión.....	10
1.3 Fe pública administrativa.....	10

CAPÍTULO II.

2. Órgano administrativo.....	12
2.1 Definición.....	12
2.2 Función administrativa.....	13
2.3 Legitimidad del órgano administrativo.....	20
2.4 Resolución administrativa.....	23

CAPÍTULO III.

3. Principios del derecho laboral.....	24
3.1 Definición.....	25
3.2 Principios del derecho laboral.....	26
3.2.1 Principio de tutelaridad.....	27
3.2.2 Principio de irrenunciabilidad.....	29
3.2.3 Principio de Imperatividad.....	30

3.2.4	Principio de realidad y objetividad.....	31
3.2.5	Principio de sencillez o poco formalismo.....	33
3.2.6	Principio conciliatorio.....	34
3.3	Aplicabilidad en el ámbito administrativo.....	36

CAPÍTULO IV.

4.	Inspección general de trabajo.....	39
4.1	Definición.	39
4.2	Antecedentes.....	39
4.3	Facultades.....	42
4.4	El acta como instrumento de la inspección general de trabajo y su fundamentación legal.....	42
4.5	Importancia del acta laboral en la vía administrativa dentro del proceso Judicial.....	46
4.6	Fundamento legal internacional: convenios internacionales sobre la inspección general de trabajo.....	49
4.7	Estructura de la inspección general de trabajo.....	50

CAPÍTULO V.

5.	Medios de impugnación.....	52
5.1	Definición.....	54
5.2	Recursos administrativos.....	55
5.3	Clases de recursos.....	56
5.3.1	Recurso de alzada.....	57
5.3.2	El recurso jerárquico.....	57
5.4	Legitimidad procesal.....	58
5.5	Plazos.....	59
5.6	Requisitos del documento de recurso administrativo.....	60



5.7	Efectos de los recursos administrativos.....	62
5.8	Silencio administrativo.....	64

CAPÍTULO VI.

6.	Proceso de impugnación de documentos de la administración pública, y sus efectos.....	65
6.1	Proceso de impugnación de documento en la vía jurisdiccional....	68
6.1.1	Juicio ordinario.....	68.
6.1.2	Proceso incidental.....	72
6.2	Efectos de la impugnación de documentos de la administración pública.....	73
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
	RECOMENDACIÓN.....	79
	BIBLIOGRAFÍA.....	80



INTRODUCCIÓN.

Los Recursos Administrativos constituyen los remedios procesales con los cuales el Administrado cuenta, mismos que emergen de la legislación guatemalteca, en aras del legítimo derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo, dentro del Derecho Procesal Administrativo Laboral Guatemalteco, como parte controlado por la Administración Pública, mediante la Inspección General de Trabajo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, normado en el Código de Trabajo, para el desenvolvimiento de la función verificadora del cumplimiento del sistema de leyes en materia laboral, existe la institución denominada Recursos Administrativos, siendo estos el de Revocatoria y de Reposición, los cuales proceden en contra de la Resoluciones Administrativas que este Órgano Administrativo – Ministerio de Trabajo y Previsión Social – emita o por medio de alguna de sus dependencias, para ejercer la función legítima de administrar. En cuanto a ello, se presenta el fenómeno dentro del área administrativa de una mala práctica mal intencionada de entorpecer el proceso administrativo laboral, al interponerse los referidos recursos o remedios procesales administrativos en contra de actas suscritas por los Inspectores de Trabajo.

En el orden de ideas presentadas anteriormente, la presente investigación busca determinar la Improcedencia de recursos administrativos presentados en contra de las actas administrativas faccionadas por los inspectores de Trabajo, sin violentarse el legítimo derecho de defensa del administrado, siendo este el empleador quien adquiere tal figura ante la Inspección General de Trabajo. Así mismo tiene por objetivo encausar el debido proceso para la impugnación de las actas administrativas, dando para ello una conveniente, solución legal a la problemática que permita impedir el entorpecimiento de la restitución de los derechos de los trabajadores.

Este trabajo se dividió en seis capítulos: el primero, hace referencia a las actas administrativas como medios o herramientas de la Administración Pública, su correcta definición e identificación; el segundo, desarrolla el tema del Órgano Administrativo, y la legitimidad con la cual está investido por la ley, emitiendo sus pronunciamientos por medio de la Resolución Administrativa; el tercero, describe los principios fundamentales del derecho laboral, y cómo estos permiten el desarrollo del derecho laboral; el cuarto, constituye un estudio minucioso en cuanto a una de las instituciones del derecho laboral, como lo es la Inspección General de Trabajo, en relación a su función, organización, y facultades otorgadas por mandato legal, tanto nacional como internacional; el quinto, desarrolla el tema de los Medios de Impugnación, su correcta definición, aplicación, y el uso legítimo del derecho de su aplicación; el sexto, presenta el debido proceso legal para impugnar documentos administrativos, específicamente en cuanto a las actas administrativas en los casos de imparcialidad, falsedad, u otra razón que presente una inconformidad por la cual se pretenda ejercer una legal defensa ante el desarrollo de las funciones de la Inspección General de Trabajo, mediante las actas administrativas.

Finalmente se presenta la conclusión discursiva por medio de varios enunciados, y la bibliografía que fundamenta la presente investigación.



CAPÍTULO I.

1. ACTAS ADMINISTRATIVAS.

Por medio de distintos diccionarios y fuentes bibliográficas sabemos que el origen etimológico de Acta, del latín Acta, del cual deriva Actum que significa acto. Es posible deducir por la aplicabilidad que ha tenido, que en ellas se hace constar actos, hechos, eventos, que constituye registros que permite dar un aporte posterior al tiempo de su realización. Es el caso de las distintas aplicaciones de la cuales permite entender que hace alusión a un documento de registro y no de un medio de comunicar una decisión o resolución, como lo es el acta de nacimiento, que no es más que un registro del nacimiento de una persona, de donde obtenemos datos tales como el lugar y tiempo de un suceso como lo es el nacimiento de determinada persona.

Considerando el problema causal de la presente investigación, el cual refiere de la improcedencia de Recursos administrativos en contra de Actas Administrativas suscritas por Inspectores de Trabajo, constituye punto medular de la presente investigación al Acta Administrativa, por lo que es importante entender su definición, para evitar confundirla con otros términos o conceptos del derecho en los cuales autores y juristas utilizan de manera similar al brindar sus definiciones, como ejemplo: el acto administrativo, en el cual es notable la existencia de términos que propician tal confusión, mediante la definición de Hugo H. Calderón de Acto Administrativo: “Una



manifestación unilateral y externa de voluntad, que expresa una decisión de autoridad administrativa competente, en ejercicio de la potestad pública, crea, reconoce, modifica, transmite o extingue derechos u obligaciones, es generalmente ejecutivo y se propone satisfacer el interés general”.¹

Al adentrar al tema y analizar la definición de Acto Administrativo, notaremos que existen conceptos en ella similares a la definición de Acta Administrativa, lo que da lugar a confundirlas. En cuanto a esta situación José Luis Gallardo Dueñas (Licenciado y Secretario de Conflictos del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara – SUTDdeG) menciona en la Revista Gaceta Universitaria” al considerar el tema del Acta Administrativa indica; “En efecto, en torno a este tema existen vacíos e imprecisiones”. Y en la definición que da al Acta administrativa mantiene la tendencia a propiciar una confusión pues la define como “...un proceso administrativo laboral que describe los hechos, autos o circunstancias que lesionen los intereses de la Universidad de Guadalajara”²

Por consiguiente al adentrar sobre tema del Acta Administrativa notaremos su divergencia de los otros conceptos de similar definición.

¹ CALDERON, Hugo H. **Teoría general del derecho administrativo**. Pág.275

² GALLARDO DUEÑAS, José. **Gaceta universitaria**.
<http://www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/422/422-17.pdf> , (23 de Enero 2017)

1.1 DEFINICIÓN.

“Documento emanado de una autoridad pública (juez, notario, oficial de justicia, agente de policía), a efectos de consignar un hecho material, o un hecho jurídico con fines civiles, penales o administrativos. Por extensión, también se llama así el documento privado en que se deja constancia de un hecho o de lo tratado y resuelto en las reuniones de sociedades y asociaciones, que tienen que llevar, a veces de modo obligatorio, el llamado libro de actas”³

Visto de otra manera, como lo define el Breve diccionario histórico-geográfico Guatemala: “Relación escrita de lo tratado o acordado en una junta, asamblea, etc.”⁴

De manera que el acta, es un documento en donde se plasma, en primer término, una actividad oral; y como segundo el acaecimiento de un hecho del cual se ha presenciado y produce efectos jurídicos. En consecuencia el Acta Administrativa, es la faccionada por funcionario o empleado público en el ejercicio de su función, o por sujeto con capacidad Administrativa; como ejemplo la persona del Departamento de Recursos Humanos de una empresa privada.

Pueden entonces notarse una diferencia entre acta Administrativa, y Acto administrativo, “al distinguir el documento de lo incorporado a él, de la declaración de voluntad, declaración de conocimiento o declaración de constancia que en él se

³ OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 1ª ed. Electrónica

⁴ VALDEZ G, J. Fernando. MURALLES, Sandra E., PINEDA DE MURALLES, Judit. **Breve diccionario histórico-geográfico Guatemala** – ed. especial para librerías Artemis Edinter. Guatemala 2008

documento”⁵ Es decir el acto administrativo lo constituye el suceso del cual se hace constar en el documento, siendo este último el acta administrativa.

Una definición contextualizada al tema que nos atañe, enfocada a la función administrativa de la Inspección de Trabajo, y es presentada de una fuente internet, de la siguiente manera: “El acta es un documento que contiene el testimonio de las acciones más importantes que han acontecido en la realización formal de determinados actos administrativos, por ejemplo, de lo que ha pasado en una sesión o en una visita de inspección. Es un documento probatorio de hechos que han sucedido en la realidad y que sirven de base o sustento para nuevas acciones, como puede ser para la expedición de resoluciones, envío de circulares, oficios, etc.”⁶

1.2 CLASIFICACIÓN.

Aunque el acta administrativa, constituye un tema no profundizado en el campo jurídico, doctrinalmente existe distintos criterios respecto a cómo clasificarla. A continuación se verá una clasificación simple:

1.2.1 ACTAS DE TRABAJO:

⁵ Encilopedia Juridica. 2014. <http://www.encilopedia-juridica.biz14.com/d/acta/acta.htm> (24 de Enero 2017)

⁶ <http://creacionliteraria.net/2012/05/el-actaconcepto-y-clases/>. (24 de Enero 2017)

“Conocemos con este nombre a las diferentes actas, que se elaboran con el fin de dejar constancia de actos o hechos de interés ocurridos en el cumplimiento de nuestras obligaciones cotidianas en nuestro centro laboral. Las actas de trabajo se redactan en el mismo lugar y en la misma fecha y hora de los acontecimientos, y son elaboradas por el secretario(a) o por quien hace sus veces, en presencia de la autoridad que preside el acto y con la intervención de personas interesadas. Los que intervienen pueden sugerir a la autoridad la adición, supresión rectificación de alguna incidencia que consideren pertinente”.⁷

En este mismo orden de ideas, refiere Luis Ignacio Sánchez Ramírez, dentro del Manual de Procedimientos, que contiene lineamientos y directrices para el levantamiento de actas para la sanción de faltas cometidas por trabajadores del Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas, México; al referirse al acta administrativa la denomina como “Acta administrativa en materia laboral”⁸

Es en este apartado, se incluye el acta administrativa redactada por los Inspectores de Trabajo, para hacer constar las actuaciones en el cumplimiento de las funciones que describe el artículo 281 del Código de Trabajo. El acta es de naturaleza, especial, pues debe ser diferenciada del acta administrativa que suscribe el Jefe Inmediato de los

⁷ *Ibid.*

⁸ SÁNCHEZ RAMÍREZ, Luis Ignacio. **Manual de procedimiento para la elaboración de actas administrativas**, México. <https://www.sspc.chiapas.gob.mx/manuales/manual-de-actas-administrativas.pdf> (25 de enero de 2017).



Inspectores de Trabajo, al momento que estos poseen la calidad de trabajadores subordinados, es decir empleados públicos, pues la redacta por los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de su función, puede ser denominada "Acta Laboral en la Vía Administrativa", la cual está fundamentada en el inciso "j)", de la norma ordinaria antes citada - inciso que desapareció con la reforma del artículo doscientos ochenta y uno del código de trabajo, por el decreto siete guión dos mil diecisiete - cumpliendo un papel como el Acta Judicial, en el sentido de ser parte de un Proceso Laboral, empero de otra vía (administrativa). Aunque el panorama pueda parecer complejo, está claro por qué es necesario separar el Acta de los Inspectores de Trabajo, o más bien realizar una sub clasificación de las actas de Trabajo, y diferenciar entre las que involucran sujetos administrativos (Jefe y subordinado) de las que intervienen los sujetos como partes procesales, ya sea en la vía Judicial o Administrativa (demandante y demandado). Y para ello usare como ejemplo: El acta que facciona el Juez al momento de hacer constar la llamada de atención hacia algún notificador como empleado público del organismo Judicial y subordinado sujeto a la jerarquía de la Judicatura; no debiendo de confundir esta como Acta Judicial por el hecho de quien la autoriza, sino por su naturaleza es denominada Acta Administrativa.

1.2.2 ACTA LABORAL EN LA VÍA ADMINISTRATIVA.

Tal y como se ha mencionado, de ubicar el acta administrativa suscrita por los inspectores de trabajo, en una sub clasificación del acta administrativa de trabajo, por

su materia (laboral) y por su fase o etapa procesal (administrativa), siendo de una naturaleza especial por la combinación del derecho laboral con el administrativo, y por ello se dice que el derecho es uno solo más por efectos de su estudio se divide.

Ahora bien, el *acta laboral en la vía administrativa* tiene su asidero legal en el artículo doscientos ochenta y uno del Código de Trabajo; es importante mencionar que anteriormente a la reforma que sufrió dicho artículo mediante el artículo seis del decreto 07-2017, se encontraba el inciso j) El cual rezaba: “Las actas que levanten, tiene plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”. Aunque dicha disposición legal fue reformada, por el decreto mencionado, el mismo le dio vida jurídica al artículo 271 bis, del Código de Trabajo, en el cual, de los párrafos cuarto al octavo, indican lo siguiente: “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 de un plazo razonable, (...).

(...) 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 un acta circunstanciada de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado dentro de los tres (3) días siguientes, (...)

Las actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión, 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 medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, así como las propuestas de sanción establecida conforme al artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción.

Presentada el acta de la 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 la norma citada, es importante destacar Dos presupuestos:

- a) **Primero**, en cuanto a que, aunque fue eliminada la disposición contenida en el artículo doscientos ochenta y uno inciso j) del código de Trabajo, que resalta la

autenticidad de las actas suscritas por los inspectores de trabajo, en cuanto que las mismas tienen plena validez entre tanto no se demuestre de manera evidente su inexactitud, falsedad o imparcialidad, tal validez persiste por lo dispuesto en el artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107: “Autenticidad de los documentos. Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad. Los demás documentos a que se refieren los Artículo 177 y Artículo 178, así como los documentos privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por un adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba. Sin embargo, los documentos privados sólo surtirán efectos frente a terceros, desde la fecha en que hubieren sido reconocidos ante juez competente o legalizados por notario”.

- b) **Segundo** presupuesto, la herramienta primordial del inspector de Trabajo es el Acta del proceso administrativo, sin la cual la labor del inspector de trabajo no encuentra sentido y pierde su facultad verificadora, evidenciando que la razón de ser del acta laboral en la vía administrativa no es más que, asentar la existencia de un acto jurídico, con una finalidad mayor, dígame sancionatoria, en caso de incumplimiento a la norma legal en materia laboral.

1.2.3 ACTA DE SESIÓN:

Esta clase de actas le refiere a las redactadas por instituciones del Derecho Civil o Mercantil, y es definida así: Es un documento en el que consta el testimonio de los hechos más importantes que han sucedido en la sesión de un órgano deliberante. Se denomina "**sesión**" a la reunión formal de un grupo de personas, que se convoca o cita, instala y funciona teniendo en cuenta determinadas leyes, estatutos o normas establecidas en cada entidad sea pública o privada, Y se conoce como "**órgano deliberante**" a aquel grupo de personas que tiene la potestad legal de reunirse, deliberar y tomar acuerdos sobre asuntos relacionados con sus atribuciones o funciones.⁹

1.3 FE PÚBLICA ADMINISTRATIVA.

Doctrinalmente se ha escuchado decir que la fe pública es: la Investidura que el Estado otorga a determinada persona para hacer constar en un documento hechos o actos de los cuales son de indudable veracidad, por la honestidad y honorabilidad de la cual está dotada dicha persona, siendo reconocida por dichas cualidades. Es bien sabido que la persona en la cual recae tal investidura, es: El empleado o Funcionario Público; y el notario. Por lo cual, en nuestra legislación guatemalteca, al documento autorizado o elaborado por los sujetos mencionados, constituyen "Plena Prueba", o Prueba Tazada,

⁹ <http://creacionliteraria.net/2012/05/el-acta-acta-de-sesin/> (24 enero 2017)

según lo contempla nuestra legislación, como ya fue visto anteriormente, al momento de tratar la plena validez con la cual están investidas la actas por disposición legal, en tanto no se demuestre su falsedad, nulidad o imparcialidad. Las mismas normas referidas, dan luz respecto al procedimiento de impugnación de las actas Administrativas, y por qué no decirlo, de las actas suscritas o autorizadas por Inspectores de Trabajo, de lo cual veremos a profundidad más adelante.

Volviendo a la definición de Fe Pública, como concepto general para entender Fe Pública Administrativa, es: “Cuando una afirmación contenida o no en un instrumento se tiene como verdad frente a todas las personas, y la fe pública más conocida es la del notario, sin embargo, no es la única, sino que se trata de un tema bastante amplio.”¹⁰.

Es claro entonces que la Fe Pública constituye una investidura que la ley le otorga al notario, funcionario o empleado público; ahora bien en el orden de ideas a tratar, la Fe Pública Administrativa, es entonces la Investidura legítima consistente en darle certeza y validez a los documentos emitidos o autorizados por los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de sus funciones, especialmente que se encamina a velar por la protección a la clase más débil, siendo la clase trabajadora, violentar el principio de legalidad, del que parte toda actuación de los inspectores de trabajo deben ajustarse a la ley.

¹⁰ www.gestiopolis.com/fe-pública-definición-tipos-clasificación-jurisprudencia/. (26 enero 2017)

CAPÍTULO II.

2. ÓRGANO ADMINISTRATIVO.

Para ampliar la perspectiva en cuanto a la improcedencia de recursos administrativos interpuestos en contra de las actas suscritas por inspectores de trabajo, debemos tener clara la noción del órgano Administrativo, por tal razón estudiaremos para luego aplicarlo al contexto que nos incumbe. “La expresión «órgano» ha sido tomada por el Derecho desde la Biología (como parte de un cuerpo vivo, que desempeña una función) y se utiliza en sentido metafórico, con referencia a las partes de que consta una organización administrativa”¹¹.

2.1 DEFINICIÓN.

“El órgano administrativo tiene un elemento objetivo, las funciones y atribuciones legalmente a él conferidas para que, a su través, se cumplan los fines a los que se contraiga la total actividad de dicha organización. El elemento subjetivo, el titular del órgano, es la persona física singular que vivifica el órgano o el conjunto de ellas, que configuran los llamados órganos colegiados.”¹²

¹¹ **Enciclopedia jurídica. Edición 2014:** <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho/derecho.htm> (26 enero 2017)

¹² **Ibid:** <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/organos-administrativos/organos-administrativos.htm> (26 enero 2017)

“El órgano administrativo es el elemento principal del procedimiento; todo procedimiento administrativo debe sustentarse ante los órganos administrativos. Debe entenderse el órgano administrativo como el conducto o medio por el cual, se manifiesta la voluntad del Estado. Recordemos que el órgano administrativo es a quien la ley le otorga la competencia del mismo, razón por la cual el órgano administrativo va a ser el elemento más importante de la administración.”¹³

2.2 FUNCIÓN ADMINISTRATIVA.

Una muy puntual definición de Función Administrativa, la refiere Hugo Calderón al citar a Julio Camadira: “Se considera función Administrativa, dice *Comadira*, a toda actividad realizada por la administración centralizada y descentralizada, cumplida por medio de procedimientos que garantizan formalmente la legalidad y eficacia del accionar de los órganos pertinentes con exclusión de la que implica a los actos institucionales o de objeto privado”.¹⁴ De manera que la Función Administrativa lo constituyen todas las actividades ejercidas por la Administración Pública, siendo todos aquellos actos administrativos, procedimientos administrativos. Es entonces el Organismo Ejecutivo quien desarrolla la Función Administrativo, así mismo no se descarta a los otros organismos, que ejercen función administradora, aunque no de manera natural como

¹³ DE LA CRUZ MIJANGOS, Silvia Maritza, Tesis de grado. **Consecuencias e incidencias del procedimiento contencioso administrativo, como producto de la solución de problemas de casos concretos.** Pág. 40

¹⁴ CALDERON MORALES, Hugo Haroldo. **Op. Cit.** Pág. 45



una actividad principal. En consecuencia lo que regula la Función Administrativa es el Derecho Administrativo, con su conjunto de normas, principios, etc.

Al considerar las anteriores definiciones respecto al concepto órgano Administrativo, vemos que el mismo recae en: a) El Servidor Público: “La persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.” (Decreto 1748, artículo 4, Ley De Servicio Civil, Congreso De La República De Guatemala). b) Órgano colegiado: “un órgano-institución constituido por una pluralidad de personas naturales o representantes de entidades públicas, de la sociedad civil o instituciones intermedias con el fin de coordinar, deliberar y adoptar decisiones que fortalezcan las políticas públicas en general. Siendo un órgano que forma parte de una entidad de la administración pública, es un mecanismo jurídico colectivo que delibera y acuerda decisiones democráticamente por consenso, unanimidad o mayoría, los cuales expresan la voluntad unitaria respecto de un interés público.”¹⁵

Es necesario analizar el término de Servidor Público, específicamente la clasificación que presenta el Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Acuerdo Gubernativo 18-98, en su artículo 1, *Reformado por el Artículo 1, del Acuerdo Gubernativo Número 128-2002

¹⁵ Enciclopedia Libre **Wikipedia**: https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%93rgano_colegiado (26 enero 2017)

el 24-04-2002, indica: “Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente Reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:



- a) **Funcionario Público:** Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario; y

- b) **Empleado Público:** Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante. (...)"

Manuel Ossorio, define el término empleado público como: “Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o municipal que tiene la presentación del órgano administrativo, investido de competencia, frente al cual se encuentra con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública” ¹⁶

En este orden de ideas, es notoria la divergencia entre Funcionario y empleado público; y las características sobresalientes, en la dirección ejercida por el Funcionario, sobre el empleado público, y por ende la subordinación de este último; existiendo en el funcionario público la capacidad resolutoria. Este aspecto es importante en cuanto a establecer la procedencia o improcedencia de recursos administrativos en contra de las actas administrativas, al comprender adelante la legitimidad del órgano administrativo.

El aporte de Jorge Mario Castillo González, en cuanto a establecer la procedencia, es enriquecedora ya que refiere: “El formalismo, la burocracia, el legalismo y la desactualización doctrinaria y legislativa, mantienen el criterio de que el acto administrativo es una decisión administrativa identificada con la resolución administrativa. Algunos abogados sostienen que el acto administrativo es toda clase

¹⁶ OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 1 ed. Electrónica
Pag.365

de actividad administrativa, confundiendo “actividad” y “decisión” (la actividad equivale a todos los trámite legales o reglamentarios que conducen a la decisión definitiva, en todo procedimiento administrativo. El formalismo, la burocracia, el legalismo y la desactualización doctrinaria y legislativa (que tanto daño causan al origen jurídico guatemalteco), no reconocen y no aceptan el término “decisión administrativa” como termino general y común, que comprende toda clase de decisiones administrativas, jurídicas y no jurídicas, incluso con cualquier forma, resolución, contrato, acuerdo, reglamento, orden, circular, oficio o formulario, manual. **El acto**, en cuanto al “acto”, es una actividad, acción y hecho público y privado que conduce a tomar o no tomar una decisión. Si al “acto” se le agrega determinada realidad sustantiva, el agregado le da sentido al acto, por ejemplo: acto “jurídico”, acto “administrativo” o acto “formal”. El acto jurídico, en concreto, es el hecho voluntario por medio del cual se crean, modifican y extinguen relaciones de derecho, conforme a la ley y al derecho. El acto administrativo es la actividad ejecutada por determinada organización pública, de conformidad con las leyes y el derecho, incluyendo las funciones administrativas. **Decisión administrativa:** es decisión (se repite decisión es decisión, no hay que dar muchas vueltas al asunto) y por medio de ella se resuelven problemas, asuntos, conflictos y necesidades”¹⁷.

Aplicando la aportación Jorge Castillo, en cuanto a la presente investigación, podemos especificar, que el acta administrativa suscrita por inspectores de trabajo no constituye Decisión Administrativa, por tal sentido resulta improcedente interponer recurso Administrativo en contra de las Actas suscritos por Inspectores de Trabajo; ya que

¹⁷ CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario, *Derecho administrativo teoría general y procesal*. 2013.

conlleva la finalidad de dilatar la restitución de derechos fundamentales a trabajadores y trabajadoras, o para entorpecer la imposición de la sanción legal por la comisión, por acción u omisión, de una falta laboral.



Es interesante el pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad: “Del análisis de los antecedentes del amparo, esta Corte arriba a la conclusión de que, en efecto, conforme el contexto de las constancias procesales que constituyen el antecedente del amparo, la autoridad impugnada (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) no le ocasionó ningún agravio al ahora accionante (Estado de Guatemala), ya que del estudio de la resolución reclamada (resolución de veinte de agosto de dos mil doce, número 234-2012 emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que declara sin lugar el recurso de revocatoria interpuesto contra la adjudicación R1-0101-02895-2012 que cita al Secretario de la Paz, en referencia al despido del señor Dennis Gelber Colindres Guevara) y las constancias procesales, considera atinente la argumentación emitida en cuanto a las razones que invocó para tomar la decisión asumida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud de que éste fundamentó su decisión en aplicación de los artículos 272 del Código de Trabajo, que establece: ‘...que las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten solo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos: a) Recurso de Revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución...’ y el 281 del mismo cuerpo legal, que estipula que los inspectores de



trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores, quienes están obligados a asistir, por lo que en caso de no comparecer a dichas citaciones, constituye violación a las leyes laborales y genera la imposición de una multa. En virtud de lo anteriormente expuesto, se advierte que el hecho de que lo decidido por la autoridad administrativa reclamada no sea coincidente con las pretensiones del postulante, no implica que se hayan vulnerado sus derechos constitucionales, pues por el hecho de haber sido debidamente citado a las oficinas de la Inspección General de Trabajo, no implica que se estén violando sus derechos constitucionales, sino que por la condición de patrono, debe respetar y cumplir las leyes laborales, por si o por mandatario legal en estos casos, asimismo, en cuanto al argumento relativo a la improcedencia del recurso de revocatoria, la autoridad cuestionada argumentó que fue interpuesto contra un acta administrativa, que no reúne las características de una resolución y por lo tanto no puede ser impugnada a través del recurso de revocatoria por lo que el acto reclamado no constituye ninguna violación a los derechos constitucionales del accionante, además, de conformidad con lo establecido en las normas anteriormente citadas, la inasistencia a dichas citaciones no constituye ninguna violación a las leyes laborales, la cual es sancionada con la imposición de una multa. Por último, este Tribunal tampoco advierte que se causen los agravios denunciados por la postulante respecto a que la Inspección General de Trabajo no sea un órgano jurisdiccional, en virtud de que la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado corresponde con exclusividad a los tribunales de justicia, ya que el presente caso, no ha sido conocido or las instancias judiciales como lo manda la ley, por lo que la Inspección General de Trabajo

en ningún momento se abrogó la función de juzgamiento e interpretación de la ley, debido a que ésta es reconocida constitucionalmente a los tribunales de justicia”.¹⁸



2.3 LEGITIMIDAD DEL ÓRGANO ADMINISTRATIVO.

Al incluir el tema de la legitimidad del Órgano Administrativo, le estamos enfocando en relación a la capacidad resolutoria, o de decisión, que este tiene, concretando en cuanto al sujeto en quien recae esta capacidad. Para tal asunto Legitimidad es definido por Manuel Osorio como: “Calidad de legítimo (v.), de lo que es conforme a las leyes. Lo cierto, genuino y verdadero en cualquier línea.”¹⁹

Al hablar de legitimidad del Órgano Administrativo, no debemos confundirla con la legitimidad de los actos administrativos, esta última trata en cuanto a la legalidad en el actuar o resolver del Órgano Administrativo. Para tal seguridad, el concepto “Legitimidad del latín legitimare, ‘hacer legal’ o como ‘legitimus’, la cual se compone con el sufijo –‘dad’, que a su vez significa cualidad. En otras palabras es la *facultad de conceder validez a un asunto o cosa*”. (Cursiva es mía)²⁰

¹⁸ Corte de Constitucionalidad. Expediente 2778-2013, Sentencia de 19 de noviembre de 2013.

¹⁹ OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 1ª ed. Electrónica

²⁰ <http://dcpa.wikidot.com/wiki:legitimidad> (29 enero 2017)

Entendiendo entonces que legitimidad es la capacidad otorgada por la ley para decidir o resolver algún caso en concreto. Ahora bien, en cuanto al órgano administrativo, como ya lo vimos anteriormente, recae en el Servidor Público u Órgano Colegiado, descartando a este último en nuestro tema, ya que la Inspección General de Trabajo, como dependencia del Ministerio de Trabajo no constituye un órgano colegiado. Atañe entonces el estudio de la legitimidad del Servidor Público. Y para ello, es oportuna la aportación de Hugo H. Calderón M. al citar a Cermesoni, en cuanto al vincular la legitimidad con la definición de Competencia Administrativa: “que la competencia es el conjunto de facultades que un agente puede **legítimamente ejercer**”²¹ y en este sentido “Cermesoni, identifica a la competencia administrativa con el agente público que ejerce la misma en forma legítima, si bien es cierto que la ejerce el funcionario, la competencia realmente pertenece al órgano Administrativo y no al funcionario”²²

La competencia, constituye un elemento esencial en nuestro tema, para dejar en claro que el Inspector de Trabajo, como Empleado Público, carece de legitimidad para resolver, aunque ya se mencionó que pertenece al Órgano Administrativo y no al Funcionario Público, sin embargo es ejercida por este último y no por el Inspector de Trabajo como el primero en mención. Es oportuno mencionar que no se está desvirtuando las facultades de las cuales el inspector de trabajo tiene por disposición legal. Al tenor de esto, la competencia Administrativa, *Calderón* la clasifica por: a)

²¹ CALDERON, Hugo H. **Op. Cit.** Pág.195

²² **Ibíd.**

Razón de la materia o contenido; b) Razón del Territorio; c) Razón del Tiempo; d) y Razón del grado.



En relación a la competencia por Razón de grado, es muy importante detenernos en su comprensión, ya que como se ha mencionado en relación a la diferencia que posee el Funcionario Público, que ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal, por disposición legal; para con el Empleado Público quien carece de ella, con excepción de quienes que del mismo modo, precepto legal, la poseen. Competencia a Razón de grado: “Referida a cuál de los órganos de la escala jerárquica se haya atribuido o teniendo en cuenta cómo se haya distribuido en órganos superiores. (...) La competencia entonces, está limitada en razón del grado jerárquico y por ello el inferior no puede invadir la esfera de acción del superior jerárquico, pero la competencia del superior complementa normalmente la de su subordinado, salvo los supuestos que la ley confiere a éstos una competencia exclusiva, sustraída, por lo tanto, a la de sus superiores. También se le llama *“competencia por grado y está vinculada, como dijimos, al principio de la jerarquía, o competencia vertical. Los órganos administrativos constituyen una pirámide jerárquica en cuyo vértice está el jerarca de la organización. El jerarca superior sería el jefe de Estado. Entre nosotros, cada ministerio está organizado también en forma jerárquica y el vértice de la jerarquía lo ocupa el Ministro”*²³

²³ Ibíd. Pág. 193, 194.

En cuanto a la competencia para ejercer la Decisión Administrativa, está claramente delimitada por las disposiciones legales nacionales e internacionales que no recae en el Inspector de Trabajo. Ahora bien, la facultad si es de las autoridades del Ministerio de Trabajo, es decir el Despacho Ministerial y Vice ministerial, así como del Inspector General o en su defecto Sub inspectores Generales de Trabajo y Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo, en cuanto a materia laboral Administrativa.



2.4 RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

La evidencia de la legitimidad de un órgano administrativo trasluce por la facultad de decidir, y tales decisiones son conocidas mediante las Resoluciones Administrativas, de esa manera las denomina el artículo veintiocho de la Constitución Política de la República de Guatemala. De esa cuenta se determina que: “La resolución es el resultado final del procedimiento administrativo, aunque no el único. Toda petición debe culminar con determinada resolución.... La ley de lo Contencioso Administrativo, artículo 4, establece un nombre común: **resolución de fondo**, excepto en la administración laboral y en la administración tributaria, en que, de acuerdo con sus leyes, se podrán utilizar el mismo nombre u otro diferente (el nombre depende de la ley)”²⁴

²⁴ CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo. teoría general y procesal**. 2013. Pág. 374.

CAPÍTULO III.

3. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Por la naturaleza del tema tratado, ineludiblemente es necesario tocar el tema de los principios del derecho laboral ya que los mismos constituyen una fuente de derecho de conformidad a lo establecido en el artículo, por su importancia, en cuanto a los recursos administrativos, parece presentar un enfrentamiento entre los principios del derecho administrativo, por la protección al derecho de defensa del Administrado (en materia al derecho administrativo) por cuanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social constituye un Órgano Administrativo, por pertenecer al Sistema de Administración Pública; y los principios del derechos laboral, por la protección al trabajador, en cuanto a la función tutelar de la inspección General de Trabajo al momento de velar por el cumplimiento de las normas laborales por parte de patronos y trabajadores. Sin embargo, siendo el Derecho un conjunto de normas de carácter General que se dictan para dirigir a la sociedad, vemos que tales principios de ambas ramas, son complementarias, pues la misma norma máxima, como lo es el artículo ciento seis de la Constitución Política de la República de Guatemala, da la salida al aparente choque de principios. Ahora bien, previo a profundizar en tal idea, veremos la definición de Principio del derecho, para que oportunamente enfocar al derecho laboral, pues la raíz primaria del tema es el ámbito laboral, por la función de la Inspección General de Trabajo, encaminado a la defensa del derecho del trabajador.

3.1 DEFINICIÓN.

Vladimir Aguilar Guerra, define los principios del derecho como “una pieza clave del ordenamiento jurídico, pues además de expresar su propio fundamento, son una de las fuentes del Derecho. Afirma DE CASTRO Y BRAVO, “los principios jurídicos son la base en la que descansa la organización jurídica; la parte permanente del Derecho y también la cambiante y mudable que determina la evolución jurídica. Los principios informan a todas las normas formuladas; las convierten de flatus vocis o de pintados signos en mandatos y reglas de conducta y hacen un conjunto orgánico de las frases descosidas de un inconexo articulado. Determinan el modo cómo lo jurídico actúa sobre la realidad social y cómo ésta, a su vez, influye sobre las normas jurídicas”²⁵

El Catedrático y Doctor Miguel Canessa, al desarrollar el tema de los Principios del Derecho Del Trabajo y su aplicación en el Ordenamiento Jurídico Guatemalteco, cita la definición de Plá, quien señala que los principios del Derecho del Trabajo son: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.²⁶

²⁵ Revista No. 62, **Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala**, Enero – diciembre 2012. Pág. 24.

²⁶ CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual De Derecho Del Trabajo**. t. 1. Pág. 138.

3.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Distintos juristas identifican una mayor cantidad de principios laborales que otros dentro del derecho laboral, empero existen principios de los cuales es compartida la idea de que son fundamentales y básicos. Sin embargo llama la atención que el Profesor y Doctor Miguel F. Canesa Montejo, contempla el Principio Protector, y al valerse del derecho comparado refiere: “Desde la escuela uruguaya se plantea que el principio protector se expresa en tres formas diferentes: a) El Principio indubio operario (sic), b) El Principio de norma más favorable. c) El Principio de condición más beneficiosa”²⁷.

Mientras que la enciclopedia Electrónica wikipedia determina que el tal – el principio Protector– se manifiesta en cinco reglas: Regla de la norma más favorable, Regla de la condición más beneficiosa. Regla in dubio pro operario. Regla irrenunciabilidad de los derechos los derechos de los trabajadores son irrenunciables mientras subsista la relación laboral. Regla primacía de la realidad

En cuanto a los considerandos en la legislación guatemalteca específicamente en la del código de Trabajo, se encuentran los siguientes:

²⁷ **Ibíd.**, Pág. 145.

3.2.1 PRINCIPIO DE TUTELARIDAD.

Se menciona en primer término este principio laboral, por el grado de importancia, y que con el cual se basa la solución al problema contemplado en esta investigación, en el sentido de proteger a la parte laboral a efecto de impedir que dentro del proceso administrativo laboral se tengan herramientas dilatorias que le dificulten una aplicación pronta de la justicia en materia laboral. Notemos la relevancia que Luis Fernández Molina le da al tratar el principio de Tutelaridad; “La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que su actual sustentación (...) Por ese tipo de circunstancias, al Derecho Laboral se le considera una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a dar un papel de nivelador de la posición económica débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia...”²⁸

Varios autores concuerdan en que el principio de Tutelaridad estriba en la compensación de la desigualdad que persiste entre el trabajador y el patrono, y Landelino no es la excepción al puntualizar en que: “Este principio se enuncia diciendo que el Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre

²⁸ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, 3^o. ed. 2008, Pág.4 y 5.

patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.”²⁹



En cuanto a al principio de Tutelaridad es realmente interesante la manera en que la Enciclopedia Electrónica Wikipedia, amplía este principio, de la siguiente manera:

“El principio protector contiene cinco manifestaciones:

- Regla de la norma más favorable. Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa. Una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario. Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

²⁹ FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. 3º. ed. 2014. Pág. 48



- Regla irrenunciabilidad de los derechos los derechos de los trabajadores son irrenunciables mientras subsista la relación laboral.

- Regla primacía de la realidad en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”³⁰

En todo caso, esta protección no es absoluta, pues el derecho laboral requiere que la empresa pueda funcionar económicamente, por tanto la protección siempre tiene en cuenta la continuidad y el lucro del empleador. Por ello la finalidad del principio de tutelaridad es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.

3.2.2 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.

El solo nombre de este principio, facilita su definición y objeto, en cuanto a que los derechos otorgados por el sistema de leyes laborales de nuestro país, son irrenunciables, a lo que es conveniente mencionar que este principio está entrelazado

³⁰ Enciclopedia en línea **Wikipedia**: https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_protector (01 febrero 2017)

al principio de tutelaridad, pues se encamina a declarar irrenunciables los derechos del trabajador más no así del patrono, pues este último puede consentir el no exigir un derecho, o sea, que vendría a ser el no exigir el cumplimiento de una obligación del trabajador.



“El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya que por presiones, engaños o cualquier otro motivo. (...); esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando prestaciones menores a los que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.”³¹

3.2.3 PRINCIPIO DE IMPERATIVIDAD.

³¹ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 3º. ed. 2008. Pág.11.

Además de encontrarse en la parte considerativa del Código de Trabajo, lo está en el artículo catorce de dicha norma ordinaria, al referir “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidades, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2º.” Tal principio parte del hecho, de que el Derecho laboral es de Orden Público, por lo que su aplicación no es vinculante a la voluntad del patrono, ni la del trabajador, de esa cuenta limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, como se indica en la parte considerativa del Código de Trabajo, es decir que el Derecho de Trabajo es de aplicación forzosa.

3.2.4 PRINCIPIO DE REALIDAD Y OBJETIVIDAD.

Aunque algunos juristas didácticos en materia laboral realizan el análisis de manera separada como el caso del licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su obra Derecho del trabajo I, considerando tal principio en dos partes; “**Realista** porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es **Objetivo** porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio

social y a base de hechos concretos y tangibles. Algunas disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, resultan contestes con la primera parte de este principio, tal el caso de modificar la capacidad por edad para el menor trabajador. ... En cuanto a la segunda parte de este principio, nos remite a la objetividad con que deben actuar las autoridades de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión...³²



Es claro que la realidad y objetividad constituye un justo equilibrio al principio de Tutelaridad, es decir, que el principio de realidad y objetividad conduce al principio de tutelaridad, siendo este el que nivela la desigualdad existente entre el trabajador y el patrono, no permitiendo entonces este (principio de realidad y objetividad) que el trabajador esté en un nivel por encima de la parte patronal y que se tenga una desigualdad como polo opuesto al estado económico y social anterior. De esa manera lo vislumbra Fernández Molina: "... El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Alguna disposición que pueda aparecer como muy ventajosa para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo. (Ejemplo: la fijación de un salario mínimo muy por encima del mercado). Parafraseando el dicho: No por mucho madrugar amanece más temprano, podemos decir que, no por mucho tutelar se mejora al trabajador. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismo Considerandos del Código, se deja entrever la validez

³² ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. *Derecho del Trabajo I*. 4^o. ed.. Págs. 22, 23.

de este principio, como en los pasajes siguientes: el Derecho Laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica **en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal (...)** (literal b); sin que su voluntad (de las partes) **esté condicionada por diversos factores** y desigualdades de orden económico-social...”³³ (negrilla es del autor) Este principio es esencial para alcanzar la justicia social, y cumplir con la finalidad del Estado, el cual es el bien común.



“Este principio es de gran trascendencia en el Derecho del Trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. **De esto se advierte que el Derecho del Trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.**”³⁴ (la negrilla es mía)

3.2.5 PRINCIPIO DE SENCILLEZ O POCO FORMALISMO.

Principio que es mencionado al igual que otros, en la parte considerativa del Código de Trabajo: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear... un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera” En cuanto a esto, debe entenderse que al cobrar vida el derecho laboral adjetivo, se desenvuelve de

³³ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 3º. ed. 2008. Pág.25

³⁴ FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. 3º. ed. 2014.. Pág. 56

manera sencilla evitando lo mayormente posible de formalidades que en otras ramas del derecho son esenciales para su desarrollo.



3.2.6 PRINCIPIO CONCILIATORIO.

En cuanto a este principio, es necesario puntualizar en su descripción una oportuna aclaración en su consistencia, pues erróneamente es entendido como un acto de Negociación de los derechos previamente reconocidos por el sistema de leyes laborales guatemaltecas como “irrenunciables”. Que si bien es cierto, como se contempla en la parte considerativa del Código de Trabajo: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender todos los factores económicos y sociales,...”

Ahora bien, en cuanto a la conciliación, el Código de Trabajo, nos arroja luz en cuanto dicho concepto: “(...) Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles **fórmulas ecuanímes de conciliación** y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, **siempre que no se contraríen las leyes**, reglamentos y disposiciones aplicables; de conformidad al artículo 340, segundo párrafo del Código de Trabajo. (la negrilla es mía) Quiere decir entonces, que la conciliación es el acto de arribar a un acuerdo entre las partes, mediante fórmulas ecuanímes, sin violentar normas y principios laborales, como el principio de irrenunciabilidad contenido en la parte considerativa del Código de Trabajo

y el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala; es decir, obtener facilidades para el efectivo cumplimiento de las normas legales que imponen una obligación, y otorgan un derecho. El pretender darle otra interpretación, al comprender la conciliación como un acto de negociación y rebajas a los montos de prestaciones laborales, sería un ataque directo a otro principio laboral, que de igual manera se encuentra en la parte considerativo del Código de Trabajo: "El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e **imperativo**, o sea, de **aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley**, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad" (la negrilla es mía).



En ese mismo orden de ideas, refiere el Doctor Franco López, al tocar el tema del principio de un Derecho esencialmente conciliador (Derecho del Trabajo) entre el capital y el trabajo: "Desafortunadamente este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el Derecho del Trabajo. Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los interés de patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el Derecho de Trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, **porque aunque a diario se concilian intereses entre patronos**

y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, **son regularmente desventajosos para los trabajadores.**³⁵ (la negrilla es mía)



3.3 APLICABILIDAD EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO.

El derecho en General como un conjunto de normas, y “principios” que tienen la finalidad de regular la conducta del ser humano en su entorno social, que para su estudio y comprensión se ha ramificado. Sin embargo para lograr su objetivo, las distintas ramificaciones se desarrollan coadyuvando y relacionando una con otra. Y una de las ramas del derecho, es el derecho Administrativo, y el derecho laboral, en cuanto a la competencia de la Inspección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo. Del derecho Administrativo, por constituir tal institución como un órgano Administrativo. Del derecho laboral, por cuanto la función y finalidad de tal institución, es la de velar por que patronos y trabajadores cumplan y respeten el sistema de leyes laborales de nuestro país. Ambas ramas del derecho, poseen principios propios, encaminados a ejercer tutela hacia la parte más vulnerable, por la desigualdad en cuanto a su nivel capacidad económica y social, dentro del ámbito administrativo, se protege el derecho de defensa del administrado ante la Administración Pública como parte del Estado. Y dentro del ámbito laboral, por la tutela ejercida hacia la parte o sector laboral, ante la relación existente por el sector patronal o empresarial.

³⁵ FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.** 3º. ed. 2014. Pág. 58

Es posible ver como cada uno de los sujetos ejercen una dualidad de figuras, es decir el Estado, hacia los empleados y funcionarios públicos adopta la figura de patrono, mientras que el patrono, en su relación con el Estado, asume la figura de Administrado. Y el particular como Administrado, al mantener una relación contractual por relación laboral, es a su vez un trabajador. Tal fenómeno social ha llevado a causar discrepancia en criterios de profesionales del derecho, inclusive a quienes poseen la facultad de juzgar, al percibir un aparente conflicto entre normas y principios laborales, específicamente del derecho administrativo y laboral. Pues al aplicar el principio de tutelaridad hacia el trabajador, se topan con el principio de legalidad, del cual el Dr. Vladimir Aguilar Guerra, refiere: "Una de las características de los modernos Estados democráticos es garantizar no sólo el cumplimiento de la ley y el ejercicio limitado de poder, sino el respeto absoluto de los derechos fundamentales. Por ello, el pilar fundamental del Estado de Derecho ha sido el Principio de Legalidad"³⁶, y del derecho de defensa del administrado ante la administración pública (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). Sin embargo, no existe tal conflicto, pues nuestra legislación, especialmente la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 106, es da vida a principios laborales le da preeminencia a la protección del trabajador, esto, sin violentar el derecho del patrono (como administrado), pues las facultades con las que cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente por la presente ponencia, la Inspección General cumple su cometido de velar por el estricto cumplimiento de las normas laborales, sin violentar derechos del administrado, por medio de los Recursos de impugnación – Revocatoria y Reposición -contenidos en el

³⁶ REVISTA No. 62, *Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala*, Enero – diciembre 2012. Pág. 21.



Código de Trabajo. Es necesario mencionar, el objeto de la presente investigación, es determinarse una diferencia entre Resoluciones Administrativas emitidas por Funcionarios Públicos del Ministerios de Trabajo y Previsión Social, con las actas faccionadas dentro de un proceso administrativo laboral, por los Inspectores de Trabajo, en el ejercicio de sus labores como empleados públicos.



CAPÍTULO IV.

4. INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

4.1 DEFINICIÓN.

Dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, investida por disposición legal nacional e internacional de Autoridad administrativa, en materia laboral, es encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones Sindicales, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes o que se emitan en lo futuro.

4.2 ANTECEDENTES.

“Esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene antecedentes en el Decreto 909 de fecha 5 de diciembre del año de 1925, que creó el Departamento Nacional de Trabajo...”³⁷ Este Departamento ejercía la función primordial de visitar los centros de trabajo.

³⁷ FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Héctor Iván. **Derecho administrativo de trabajo**. ed. CUMORA. 2006. Pág. 16.

“Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un ente administrativo propio, al promulgar el primer Código de Trabajo, se contempló contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. (...) La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pag. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social". (...) El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, se designa al Ministerio de Trabajo con el agregado de Previsión Social y a partir de esta fecha, se uniforma dicho con el complemento del nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.”³⁸

Fue entonces que, mediante el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala (código de trabajo), se establecieron atribuciones específicas a la

³⁸ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html> (8 de marzo 2017)

Inspección General de Trabajo, otorgándosele facultad por medio del Cuerpo de Inspectores de Trabajo, específicamente en los artículos 278, 279 y 281.



La Inspección General de Trabajo ha ido paulatinamente evolucionando en cuanto al papel que desempeña en su función verificadora, asumiendo con mayor seriedad los fines para la cual fue creada, ya que por medio de compromisos adquiridos ante la OIT (Organización Internacional de Trabajo); y por el Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement, (en inglés) o TLC (Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, (en español) el cual establece los compromisos y obligaciones de las Partes con respecto a los derechos laborales relativos al comercio, en el sentido de elevar los niveles de cumplimiento.

A lo largo de toda la historia de la Inspección General de Trabajo resalta las buenas intenciones que tuvo el Estado de Guatemala, por medio de los Gobiernos de turno en la creación de la Inspección General de Trabajo, surgiendo con dificultad, presentando su mismo sostenimiento y desarrollo dificultad ya que en los últimos año, las distintas administraciones del Estado de Guatemala han demostrado intenciones distintas de cuando su creación, ya que han hecho a un lado el interés por el derecho de trabajo, olvidando que “El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene

derecho a trabajar para vivir con dignidad.”³⁹ No existe congruencia en cuanto a la voz y la actuación, no son consecuentes en cuanto a las disposiciones que se emiten entre tanto se refleja poco apoyo con la asignación presupuestaria, si bien fue llamada a la Inspección General de Trabajo dentro del ámbito político como la Cenicienta del presupuesto Nacional.



4.3 FACULTADES.

Las facultades, se encuentran en el artículo doscientos ochenta y uno del código de Trabajo, específicamente a las obligaciones y facultades que tiene el Inspector de Trabajo, e institucionalmente en el artículo 278 de la misma norma ordinaria. Aunque recientemente fue reformado el código de Trabajo, por el decreto 07-2017 del Congreso de la República de Guatemala, mediante el cual se inviste a la Inspección General de Trabajo, específicamente en los Delegados Departamental la facultad sancionatoria en contra de trabajadores y patronos que infrinjan disposiciones laborales.

4.4 EL ACTA COMO INSTRUMENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SU FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

³⁹ **Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo.** t. II, Pág. 5. Guatemala, Agosto 2017.

La facultad para que un Inspector de Trabajo suscriba acta como medio de consolidar, materializar o de dejar constancia las actividades dentro de sus funciones, parte de la investidura con la cual la ley le ha cubierto, de la Fe Publica. El artículo doscientos ochenta y uno del Código de Trabajo, antes de sufrir la reforma del Decreto 07-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el inciso l) del dicho articulado, otorgaba la facultad y obligación al Inspector de Trabajo de suscribir acta: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: (...) j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad. (...) l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social **levantará acta** y prevendrá al patrono o representante legal...” (Negrilla es mía)

Ahora bien, en cuanto al Decreto 07-2017 del Congreso de la República, que modificara varios artículos del Código de Trabajo, en cuanto al acta suscrita por los inspectores de trabajo, aún refiere de dicha facultad y obligación, estableciendo mayor formalidad en cuanto a su redacción, debiendo ser circunstanciadas, y con determinados requisitos. Puede entonces, tenerse una clasificación de las actas administrativas en materia procesal administrativo-laboral:

a) **Acta de obstrucción a la labor inspectiva:** que no es más del documento realizado por el inspector de trabajo en donde hace constar el impedimento ejercido por el Empleador (en la mayoría de los casos) al no facilitarle el libre ejercicio y facultades de los inspectores de Trabajo, siendo una prueba de la comisión de la falta laboral denominada “obstrucción a la labor Inspectiva”.



b) **Acta de Toma de denuncia:** en ella se da inicio al proceso administrativo, con la recepción de denuncia, y que de conformidad al Protocolo único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, en ella se consigna al inspector de trabajo que dará el trámite de atención a la denuncia relacionada.

c) **Acta de Inspección laboral:** Es el documento administrativo que se facciona al momento que el inspector de Trabajo realiza la visita al centro de trabajo, con el objeto de verificar el cumplimiento de las leyes laborales. No está demás mencionar que es ampliamente utilizada en los distintos Operativos realizados por la Inspección General de Trabajo y sus distintas delegaciones Departamentales, siendo mediante formatos o formularios, conteniendo según sea el caso las distintas prevenciones formuladas al Empleador.

d) **Acta de Prevención:** Es un documento en el cual el inspector de Trabajo, hace constar la formulación de prevenciones, es decir que luego de detectar la vulneración o violación a normas preceptivas o prohibitivas otorgan un plazo para que el infractor se ajuste a derecho, bajo la advertencia de existir sanción legal por el incumplimiento de tales prevenciones.



e) **Acta de Verificación o Constatación,** Constituye una continuidad a la diligencia de Inspección. En ella se hace constar el cumplimiento o incumplimiento de prevenciones, es decir se hace constar en ella, si el empleador, o parte laboral (organización sindical o trabajador individual) han dado cumplimiento a las prevenciones formuladas por el Inspector de Trabajo. La misma se redacta en el centro de Trabajo, o en Sede Administrativa de la Inspección General de Trabajo, Delegaciones Departamentales o Municipales de esta.

f) **Acta de Conciliación,** Es la que contiene el arribo del acuerdo entre patrono y trabajador o trabajadores dentro del proceso Administrativo ante la Inspección de Trabajo, entendiéndose como conciliación al hecho de que el acuerdo de las partes no está basado, o no constituye una disminución a los derechos o garantías que el sistema de leyes labores otorga al trabajador.

g) **Acta de agotamiento de la vía administrativa;** Se denomina al acta en la cual se hace constar que en audiencia o visita al centro de trabajo, la parte laboral y patronal no arriban a un acuerdo. Es oportuno mencionar que no necesariamente se da por incumplimiento de alguna norma laboral, sino también a la negociación de beneficios o derechos adicionales de los cuales establece la ley, por ejemplo la Indemnización Universal, bonificaciones adicionales, complementos salariales que superen el salario mínimo establecido por la ley, días de descanso o asuetos adicionales recordando que los derechos contenidos en la normativa legal constituyen un mínimo de garantías propensas a ser superadas mediante la negociación colectiva y que una vez otorgados no pueden ser disminuidos ni tergiversados, a los cuales el artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala les denomina como derechos inherentes de la persona, y por siguiente les da preeminencia sobre el derecho interno

4.5 IMPORTANCIA DEL ACTA LABORAL EN LA VÍA ADMINISTRATIVA DENTRO DEL PROCESO JUDICIAL.

Como uno de los intereses del Estado de Guatemala reconocidos como una de las obligaciones del mismo, lo es: el bienestar y seguridad de la persona, que paralelo a la

certeza jurídica que brinda los instrumentos públicos que redacta el notario, es en materia laboral, el acta redactada o suscrita por los Inspectores de Trabajo. En tal sentido el Código Procesal Civil y Mercantil, otorga el mismo valor probatorio a los documentos autorizados por notario como a los faccionados por funcionarios o empleado públicos, encajando en estos últimos los inspectores de Trabajo. Para su mayor comprensión le veremos en ejemplos de casos ventilados ante Juez competente.



CASO 1: En muchas ocasiones el empleador que pretende negar la existencia de la relación laboral, o que pretende que el trabajador tuvo inicio de labores en una fecha posterior a la verdadera. Se da el caso que uno de los trabajadores que compareció en acta administrativa laboral en la vía administrativa, por existir inspección de oficios laboral en determinado centro de trabajo, como representante del patrono según lo establece el artículo cuatro del Código de Trabajo: como el caso de gerentes, administradores o encargados, y que por la naturaleza del puesto ejerció en representación de su empleador en una fecha anterior a la fecha que el empleador indica ser la fecha de inicio del vínculo laboral, sin embargo, este olvida que dentro de la Inspección General de Trabajo queda constancia y registro de dicha diligencia, siendo una prueba para la parte laboral para darle luz al juzgador en cuanto a establecer la fecha real de inicio de labores.

CASO 2. Para el siguiente caso, me valdré del cual presenta el Licenciado Alejandro Argueta en una de sus obras siendo el siguiente: “Si una persona ha sido contratada por un empleador en una situación de disfraz de la relación de trabajo puede denunciar el hecho a la Inspección General de Trabajo. Por medio de un inspector de trabajo se deberá realizar una inspección en el lugar de trabajo. Este funcionario no podrá, mientras el empleador insista en mantener el fraude, declarar la existencia de la relación de trabajo. Pero sí es posible que un inspector establezca las condiciones laborales en que la persona denunciante está prestando sus servicios. El inspector puede hacer constar hechos que son propios de los indicadores de una relación laboral, tales como: establecer si existe o no un horario obligatorio de trabajo, establecer si se realizan procesos disciplinarios al trabajador denunciante por el desempeño de sus labores, establecer si los materiales, insumos e instrumentos de trabajo son propiedad del empleador, etc. Esta diligencia sería muy útil para la discusión de este asunto en un juicio ordinario laboral por que los hechos constatados por un inspector de trabajo a través del acta respectiva tienen valor probatorio de plena prueba según el artículo 361 del Código de Trabajo que remite al artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil.”⁴⁰

⁴⁰ ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. Pág. 57
Primera Edición. Mayo 2008.

Es claro que la función del Inspector de Trabajo es la de velar por el cumplimiento de los derechos, y no de crear o reconocer derechos, sin embargo por medio de sus actas, contribuye a la segunda noción, ante un órgano jurisdiccional.



4.6 FUNDAMENTO LEGAL INTERNACIONAL: CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

Es por medio de la Constitución Política que el derecho internacional en materia de Derechos Humanos adquiere preeminencia, al declarar en su artículo 46 lo siguiente: Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Es bien sabido que la normativa internacional, cobra vigencia dentro del territorio Guatemalteco por medio de la ratificación de los distintos instrumentos normativos: Convenios, Tratados, Pactos, etc. Para tal efecto es función del Presidente de la República someter a la consideración del Congreso de la República de Guatemala su aprobación, antes de ratificar algún pacto o convenio Internacional. (Artículo 183 inciso k) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Existe una gran cantidad de Convenios internacionales en materia laboral, pudiéndose mencionar los **Convenios de gobernanza**. El Consejo de Administración de la OIT identificado cuatro convenios como **instrumentos prioritarios**, por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo.



- Convenio número 81 Sobre la Inspección General de Trabajo (1947).
- Convenio número 122 Sobre la Política del Empleo.
- Convenio número 129 Sobre la Inspección del Trabajo (agricultura) 1969.
- Convenio número 144 Sobre la Consulta Tripartita. (Normas internacionales)

4.7 ESTRUCTURA DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

Como dependencia del Ministerio de Trabajo, es la Inspección General de Trabajo. “La Inspección General de Trabajo está a cargo de un titular (el Inspector General de

Trabajo), quien según lo establecido en el artículo 2º., del Decreto número 15-70 del Congreso de la República “....debe ser guatemalteco y abogado de los Tribunales, especializado en asuntos de trabajo... “Esta dependencia es coordinada por el Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social, según lo dispuesto en el artículo 1º, del Acuerdo Ministerial número 132-2006 de fecha 27 de junio del 2006.”⁴¹



Luego los departamentos se encuentran sectorizados y atendidos por Dos Sub inspectores de Trabajo, bajo quienes se encuentran los Delegado Departamentales de la Inspección General, siendo estos últimos los jefes inmediatos de los Inspectores de Trabajo. Puede percibirse vagamente aún la existencia de Secciones en las cuales los inspectores de trabajo realizan sus funciones, siendo estas la Sección de Conciliaciones: referente a casos en los cuales se desarrollan en Sede Administrativa; y Sección de Visitaduría: casos en los cuales los Inspectores de Trabajo realizan visitas a los centros de trabajo. No está demás mencionar que en la ciudad de Guatemala, como en pocos departamentos se encuentran divididas con funciones específicas cada sección, mientras que en una buena parte de departamentos del interior del país, los inspectores de trabajo realizan las actividades de ambas secciones, no existiendo una marcada diferencia en cuanto a ellas.

⁴¹ FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Héctor Iván. **Derecho Administrativo de Trabajo**. ed. CUMORA. 2006. Pág.19

CAPÍTULO V.

5. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.

Algunos juristas los denominan como remedios procesales, existiendo dentro de la materia procesal los Judiciales, y los Administrativos, obviamente profundizaremos en los administrativos por la temática tratada. Es esencial considerar los medios de impugnación para la defensa de intereses o derechos ante las actuaciones y resoluciones de la administración pública; concretamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de la Inspección General de Trabajo como dependencia de la primera; y el proceso que estos deben tener, toda vez que la ponencia presentada tiene como improcedente los Recursos Administrativos presentados en contra de las actas suscritas por los Inspectores de Trabajo, de esa manera se garantiza el derecho de defensa del cual establece el artículo doce Constitucional: “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.”

Por la reciente reforma que sufriera el Código de Trabajo, se ha dado *nuevamente* énfasis a los medios de impugnación, por la facultad que se le brindara en segunda ocasión a la Inspección General de Trabajo de imponer la Sanciones Administrativas

por la violación a las normas laborales, al existir comisión u omisión de los preceptos legales contenidos en el código de Trabajo y otras normas de la misma materia. No está demás referir el énfasis al término “nuevamente”, ya que anteriormente al proceso sancionatorio que sugiriera la Corte de Constitucionalidad, a saber, la vía de los incidentes que regulan los artículos 135 al 140 de la ley del Organismo Judicial; el proceso sancionatorio estaba en manos de la Inspección General de Trabajo, sin embargo fue declarado inconstitucional por dicha Corte.



Aun que, en materia de Recursos de impugnación administrativa, existe una norma legal creada “con el objeto de estructurar un proceso que a la vez que garantice los derechos de los administrados, asegure la efectiva tutela administrativa y jurisdiccional de la juridicidad de todos los actos de la administración pública, asegurando el derecho de defensa del particular frente a la administración, desarrollando los principios constitucionales y reconociendo que el control de la juridicidad de los actos administrativos no debe estar subordinado a la satisfacción de los intereses particulares,” tal como lo reza el primer considerando de la ley de lo Contencioso Administrativo. Y que la misma establece en su artículo 17 “BIS” determinada excepción para la aplicación de los procedimientos regulados en la misma, la materia laboral y Tributaria, sin embargo no se puede descartar en su totalidad, en virtud de que el código de Trabajo constituye un conjunto de normas legales sustantivas y adjetivas incorporadas en un solo cuerpo, percibiendo en su creación que los señores legisladores previeron la existencia de otras normas ordinarias que brindarían

pormenores en cuanto a la aplicación de la norma sustantiva laboral, debiéndose valer de lo que en el campo del derechos se le denomina técnicamente como “Integración de normas” para una correcta aplicación de una justicia pronta. En cuanto a ello refiere Alejandro Argueta: “La parte procesal del CT no tiene el propósito de regular en forma detallada todos los aspectos legales de los actos procesales ya que es posible aplicar las disposiciones específicas del COMPLETO CPCM y de la LOJ para establecer las reglas legales particulares de algunos actos que se realizan en los procesos judiciales laborales. La condición que el CT establece para realizar esta aplicación supletoria es que en el mismo no exista una disposición particular y que la aplicación de las disposiciones del CPCM y de la LOJ se realicen respetando el texto y los principios procesales establecidos en este CT”⁴²



5.1 DEFINICIÓN.

“El recurso administrativo es aquel acto administrativo ejercido preferentemente a petición de parte (el administrado) para obtener la modificación, revocación o invalidación de una resolución administrativa, generalmente cuando ésta causa un agravio al administrado”.⁴³

⁴² ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Código de trabajo comentado**, Comentario del art. 326. Pág. 220.

⁴³ https://es.wikipedia.org/wiki/Recurso_administrativo (25-Enero-2018)

5.2 RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

Dentro de la Administración Pública existen dos Recursos de impugnación de manera General: Revocatoria y Reposición, los cuales se encuentran regulados mediante el Decreto número 119-96, en sus artículos 7, y 9. Existe para el ámbito Laboral y Tributario la excepción en cuanto a que la tramitación de estos recursos se aplica lo dispuesto por el Código de Trabajo y Código Tributario según la materia, en cuanto al trámite (de los plazos).

“Los Recursos administrativos de trabajo son los medios idóneos con que cuenta el usuario o peticionario del ente administrativo de trabajo, por medio de los cuales hará valer su inconformidad con la resolución proferida, la cual le afecta y se encuentran regulados en el artículo 275 inciso a) y b) del Código de Trabajo que establece lo siguiente: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden”⁴⁴

Los Recursos Administrativos en materia laboral se encuentran regulados en los artículos 275 del código de Trabajo, el cual reza lo siguiente: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este

⁴⁴FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Héctor Iván, **Derecho Administrativo De Trabajo**. 1º. ed. 2006. Pág. 38, 39.

Código crea cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos: a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, conformando o modificando la resolución recurrida. El Plazo, respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior. Transcurrido el término de ocho días sin que el ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.



5.3 CLASES DE RECURSOS

Existen dos clases de Recursos Administrativo, de los cuales el Autor Hugo Calderón, refiere en su obra: Recurso de Alzada y Recurso Jerárquico.

5.3.1 RECURSO DE ALZADA.

“El Recurso de Alzada es aquel en que resuelve un órgano superior, de un asunto en el que ha resuelto un órgano superior, de un asunto en el que ha resuelto un órgano subordinado, por ejemplo el recurso de revocatoria, que se plantea contra los directores generales de los ministerios de Estado, así como el recurso de revocatoria que puede plantearse en la vía administrativa municipal contra las resoluciones del Alcalde y órganos colegiados distintos del Consejo Municipal con órganos colegiados distintos del Consejo Municipal y demás órganos subordinados (*nuevo Código Municipal*); el recurso de apelación que también se plantea contra órganos subordinados y es el superior jerárquico el que resuelve; apelación en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS; apelación en la Universidad de San Carlos de Guatemala; en Servicio Civil, Etc.”⁴⁵

5.3.2 EL RECURSO JERÁRQUICO.

“Se trata del recurso de reposición, este recurso es planteado ante un órgano superior jerárquico (*Ministros de Estado, Consejo Municipal, etc.*), y el mismo órgano que dictó la resolución originaria, resuelve sobre el recurso planteado. En este caso hay que tomar en cuenta, que las resoluciones que son susceptibles de plantearles el recurso

⁴⁵ CALDERÓN M., Hugo Haroldo. *El Derecho procesal administrativo guatemalteco*. t. III. Pág. 89.

de reposición son aquellas que se les denominan *resoluciones originarias superiores...*”⁴⁶



5.4 LEGITIMIDAD PROCESAL.

“La capacidad procesal «legitimatío ad processum» es la aptitud para actuar válidamente en juicio y es sinónima de la capacidad de obrar. La legitimación («legitimatío ad causam») es la relación especial que debe existir entre la persona y una situación jurídica en litigio, por virtud de la cual es esa persona la que debe actuar como actora o como demandada en el proceso. La legitimación es causa de que sean las personas que la ostentan quienes figuren como partes en el proceso y que su pretensión se examine en cuanto al fondo. Según la posición de la persona respecto de la pretensión procesal tendremos la legitimación activa para el que pretende y la legitimación pasiva, si la posición que se contempla es la de aquél frente al que la pretensión se formula. (...)

Los intereses colectivos pueden ser ejercidos por grupos, corporaciones o asociaciones, siempre que ostenten la representación necesaria de tales intereses para tener la legitimación de su defensa en el proceso (18) y ostenten interés legítimo.”⁴⁷

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 89

⁴⁷ ZAPATA PÉREZ, Jorge Rodríguez. http://www.elderecho.com/tribuna/administrativo/legitimacion-proceso-contencioso-administrativo_11_1006555002.html (30 de enero 2018.)

En cuanto a la legitimación, refiere Calderón: “En el presente caso el legitimado para plantear el recurso administrativo, es la persona que con el acto o resolución administrativa emitida por el órgano subordinado, aparezca afectado en sus derechos e intereses, por la misma, así como los terceros interesados que con motivo del acto resultan afectados por él.”⁴⁸



5.5 PLAZOS.

Para efectos de plazos, es necesario recordar que el código de trabajo por la especialidad de la norma y por disposición de la Ley de lo Contencioso administrativo establece la excepción, tal y como fue tratado anteriormente, esto en virtud a que esta ley, establece un plazo para interponer los recursos administrativos dentro de los **cinco días** siguientes a la última notificación, mientras que el Código de Trabajo establece una cantidad menor, de cuarenta y ocho horas que corren a partir de la notificación de la resolución que cause inconformidad. En consecuencia a lo que se ha venido tratando, para impugnar las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de alguna de las dependencias de este, debe ser dentro de las **cuarenta y ocho horas** a partir de la notificación de la resolución a recurrir, siendo esto consecuencia de la excepción a lo regulado en la Ley de lo Contencioso Administrativo.

⁴⁸ CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **El Derecho Procesal Administrativo Guatemalteco**. t. III. Pág.101.



5.6 REQUISITOS DEL DOCUMENTO DE RECURSO ADMINISTRATIVO.

Aunque en la parte considerativa del Código de Trabajo, establece como uno de los principios del derechos laboral, que está provisto de poco formalismo o cierta informalidad, de igual manera lo considera Hugo Calderón, para el derecho administrativo como un principio del Derecho Administrativo al referir: Todo Procedimiento administrativo debe estar sujeto a un formalismo moderado, salvo en los casos especiales donde sí se requiere de algún tipo de requisitos mínimos...⁴⁹ En este orden de ideas, de manera implícita se entiende que no se trata de antiformalismo absoluto, ya que por asuntos de claridad en el trámite correcto, acorde a las pretensiones del Administrado y con la postura de legalidad que debe dar el órgano administrativo, deben concurrir ciertos requisitos en la presentación de los recursos administrativos (Revocatoria o de Reposición) como ejemplo que exista congruencia en el asunto del recurso con el de la resolución recurrida, para ello se debe identificar correctamente a los sujetos, por lo menos es la consideración del Licenciado Héctor Iván Fernández Hernández⁵⁰, siendo los siguientes requisitos:

- Autoridad a quien se dirige.

⁴⁹ CALDERÓN M., Hugo H. *Teoría general del derecho administrativo*. t. 1. 1º. ed. 2011. Pág. 373

⁵⁰ FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Héctor Iván. *Derecho administrativo de trabajo*. Pág.40, 41.

- Indicar los nombres y apellidos del o los recurrentes que se sienten afectados por el contenido de la resolución, con sus datos de identificación personales y señalando lugar para recibir notificaciones (en caso de ser el recurrente persona jurídica, indicar además la calidad con que actúa, así como la acreditación de la misma por los medios legales pertinentes). Todo documento que se acompañe al escrito de interposición del recurso debe presentarse en original, o bien en fotocopia debidamente autenticada por Notario.



- Indicación precisa de la resolución que se impugna, así como la fecha de notificación de la misma. Las resoluciones proferidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias regularmente son identificadas con número de orden y fecha de emisión, o bien solo con fecha en algunos casos, siendo este el que las identifica.
- Exponer los motivos de su inconformidad en forma clara y precisa, indicando en que le afecta la resolución impugnada y que derechos le han sido vulnerados (puede citar normas legales o reglamentarias aplicables al caso concreto).

- Ofrecer prueba que sustente los argumentos de hecho y de derecho que se exponen, conforme lo establece el (sic) nuestro ordenamiento procesal civil y mercantil en lo que fuere aplicable.
- Sentido de la resolución que según el recurrente debe pronunciarse, en sustitución de la resolución impugnada.
- Formular peticiones.
- Lugar, fecha y firma del recurrente o representante legal en su caso.
- Acompañar al original del escrito de interposición del recurso, una copia del mismo para constancia de recibido.



5.7 EFECTOS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

Agustín Gordillo, refiere que en primer término, la presentación del recurso administrativo tiene el efecto suspensivo del término o del plazo para impugnar y

expresar los agravios, es decir que aunque tenga algún defecto el recurso presentado, puede posteriormente corregirse o ampliarse. Además refiere dicho autor en relación al otro efecto del recurso administrativo: la suspensión del acto administrativo impugnado, “Como se advierte, en nada se disminuyen las facultades de la administración para ejecutar de todos modos su acto; pero se evita en cambio un irrazonable agravio a los derechos de los individuos.”⁵¹ Se deduce entonces, que la suspensión del acto administrativo puede ser ejercida de oficio o a petición del agraviado. Aunque diverge tal efecto según la legislación de cada país, sin embargo en cuanto a la legislación guatemalteca, los recursos administrativos han suspendido el acto administrativo, como una garantía al derecho de defensa. Es claro también que la suspensión del acto administrativo por la presentación del recurso administrativo protege así mismo al funcionario que emita la resolución o autorice el acto administrativo impugnado, de algún accionamiento en su contra (por parte del agraviado), sea civil, administrativo o penal para deducir responsabilidades, aunque no en su totalidad, si se atenúa el daño causado.



“Cuando se ha planteado un recurso administrativo se suspende la ejecución del acto impugnado y la administración se encuentra limitada a la ejecución directa o indirecta del acto administrativo, por ejemplo si la administración impone una multa por alguna falta administrativa, ésta no se puede ejecutar, la administración no puede acudir al económico coactivo a cobrar por la vía ejecutiva el adeudo, la

⁵¹ GORDILLO, Agustín. **Los Recursos Administrativos**. Pág.285
https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo13.pdf (9 de mayo 2017)

resolución no queda firme y no se puede tener como consentida, hasta que no se agota la vía administrativa y en su caso la vía judicial. En este caso el retardo en resolver perjudica a la administración y en general al Estado, esto porque en Guatemala se abolió la regla: *solvet et repit*, mediante los artículos 28 y 221 de la Constitución Política de la República, lo que implica que la administración, hasta que no esté agotado el camino de los recursos administrativos, el proceso de lo contencioso administrativo y la casación, no puede requerir el pago de sus adeudos”.⁵²



5.8 SILENCIO ADMINISTRATIVO.

El silencio administrativo no es más que la abstinencia del órgano administrativo a la contestación de alguna petición del administrado dentro del plazo establecido por la ley, el cual es de treinta días hábiles a partir del planteamiento de la petición. Es bien sabido que cuando el silencio administrativo tiene como efecto la contestación en sentido negativo al requerimiento del administrado, este puede obligar al órgano administrado mediante la acción constitucional de Amparo. En contraparte lo es, cuando el silencio administrativo beneficia al administrado, como en el caso de la imposición de una sanción administrativa, por la prescripción a su ejecución.

⁵² CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **El derecho procesal administrativo guatemalteco.** t. III. Pág. 83.

CAPÍTULO VI.

6. PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Y SUS EFECTOS.

Partimos del hecho, que toda actuación del órgano administrativo en el desarrollo de la función pública, a través de las distintas funciones, obligaciones y facultades de los Funcionario o empleado públicos, deben estar regidas por la ley, es decir que, mientras que los ciudadanos comunes pueden hacer todo lo que la ley no les prohíbe, el funcionario o empleado público puede hacer solo lo que la ley le permite. Tal medida se encuentra claramente establecida en los artículos 154 al 156 de la Constitución Política de la República. Para el efecto, como ya vimos anteriormente, la ley ha investido a los funcionarios y empleados públicos de Fe Pública Administrativa; que no es más de la investidura de autoridad para el buen ejercicio de sus funciones, con ello se le da certeza jurídica a todas sus actuaciones como se ha estudiado en los capítulos anteriores.

Al tenor de dicha idea, en el artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que: “Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de *redargüírlas de nulidad o falsedad*.(...)” A través de esta disposición se establece el

derecho de invalidar documentos por existir alguna irregularidad por parte de quien autoriza, emite, o suscribe el documento.



Es importante destacar las razones de impugnación, las cuales son:

- a) Nulidad: Falta de valor, o efecto jurídico del acto administrativo por no estar basado en la ley, o por haberse autorizado por persona no competente; de conformidad al artículo 154 Constitucional: “Función pública; sujeción a la ley. Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella. Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de partido político alguno. La función pública no es delegable, excepto en los casos señalados por la ley, y no podrá ejercerse sin prestar previamente juramento de fidelidad a la Constitución.”

- b) Falsedad: No es más que la falta a la verdad, o autenticidad de los argumentos o hechos consignados en el documento administrativo. En Guatemala existen dos clases de Falsedad tipificados como delito en nuestro Código Penal: La falsedad material, y la Falsedad ideológica. “Artículo 321. Falsedad material. Quien, hiciere en todo o en parte, un

documento público falso, o alterare uno verdadero, de modo que pueda resultar perjuicio, será sancionado con prisión de dos a seis años. Artículo 322. Falsedad Ideológica. Quien, con motivo del otorgamiento, autorización o formalización de un documento público, insertare o hiciere insertar declaraciones falsas concernientes a un hecho que el documento deba probar, de modo que pueda resultar perjuicio, será sancionado con prisión de dos a seis años,”



- c) Inexactitud e Imparcialidad: Dentro de la materia laboral, previo a la reforma del decreto 7-2017 del Congreso de la República, el artículo 281 inciso l) del Código de Trabajo otorgaba la plena validez de las actas suscritas por los inspectores de Trabajo, entre tanto no se demostrara de manera evidente la Inexactitud e imparcialidad, siendo que estos conceptos ya no figuran dentro del artículo reformado ya citado. Sin embargo, tal derogación no desvanece la posibilidad de impugnar una acta administrativa, especialmente la suscrita por inspectores de Trabajo, ya que la inexactitud no permite una justicia pronta, como ejemplo en una acta que contenga un Convenio de pago del cual una vez autorizado por la autoridad competente adquiere carácter de “Titulo Ejecutivo”; y en el caso de la Imparcialidad, recordemos que los funcionarios o empleados públicos no pueden basar sus actos fuera del marco legal, sin descartarse ante la inclinación a beneficiar a una de las partes dentro de un proceso

administrativo laboral a una de las partes (patrono o trabajador), pudiendo en determinado caso caer al Cohecho pasivo o activo, u otra figura contemplada como delictiva por el Código Penal tipificado como Trafico de influencias.



6.1 PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTO EN LA VÍA JURISDICCIONAL.

Por disposición legal contenido en el artículo 96, del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a que, al no existir un proceso determinado por la ley para la solución de algún conflicto, es la vía ordinaria: "Las contiendas que no tengan señalada tramitación especial en este Código, se ventilarán en juicio ordinario". Y en el caso de existir ya algún proceso o Litis, es la vía de los incidentes: "Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe" (art. 135 Ley del Organismos Judicial).

6.1.1 JUICIO ORDINARIO.

“El juicio ordinario está comprendido dentro de los procesos de cognición, caracterizados porque en todos ellos se ejercita una actividad de conocimiento como base para el pronunciamiento de la sentencia. Se puede decir que es el prototipo de esta clase de procesos, y debido a ello, el Código Procesal guatemalteco estableció que las contiendas que no tengan señalada tramitación especial se ventilarán en juicio ordinario. (Art. 227 CECYM y Art. 96 del Código).”⁵³



Existe mucho que tratar en cuanto al Juicio Ordinario o Juicio de conocimiento, a lo que debemos de referir que al accionar un proceso jurisdiccional, por medio de la demanda en la vía ordinaria por la impugnación de un documento administrativo, no es un proceso que se ve comúnmente. Y es de tener claro la materia en la cual se ha desarrollado el documento, es decir, que si tratamos de impugnar o solicitar la nulidad de un acta suscrita por un inspector de Trabajo, deberá ser presentado ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, dado el caso de librarse de alguna cuestión en materia laboral, sea alguna sanción por falta laboral, o por cuestión propia de una demanda por requerimiento de pago de prestaciones laborales, requiriendo además el resarcimiento de algún daño ocasionado.

Es necesario tener presente que no es lo mismo estar inconforme con un acta suscrita por un inspector de trabajo por hacer constar un hecho o acto verídico que contravenga a los intereses de una de las partes, o a terceros; que la inconformidad por el agravio

⁵³ AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho Procesal Civil**. Tomo I. Guatemala 2013. Pág. 413.

de un acta redargüida por falsedad, inexactitud o nulidad tal como lo establece el artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil. Para tal efecto es esencial el hecho de la no aceptación y no ratificación al existir negativa de firmarla, ya que al plasmar la firma o huella dactilar (en caso de ignorar firmar o de verse imposibilitado) de una de las partes (patronal o laboral) está aceptándose tácitamente el contenido de dicha acta, a menos que expresamente se consigne dentro de dicha acta.



Aunque la intención del presente capítulo es simplemente presentar los procesos judiciales como alternativa determinada por la ley en cuanto a la impugnación de las actas suscritas por inspectores de Trabajo, y otros documentos autorizados por funcionarios o empleados públicos, y no de profundizar en los procesos en sí, ya que los mismos son ampliamente conocidos, empero si estableceremos las etapas procesales a grandes rasgos, que nos darán una mayor perspectiva en comparación con el trámite de recursos administrativos y con el proceso incidental. Siendo las etapas del juicio ordinario, las siguientes:

- a) Presentación de la Demanda (Art. 106 CPCyM). Que conlleva todo el trámite de subsanación de previos.

- b) Excepciones previas: (120 CPCyM) Dentro de 6 días. Se resuelven en la vía incidental.

- c) **Emplazamiento:** Por el término de 9 días contados a partir de la notificación (Art. 111 CPCyM).
- d) **ACTITUD DEL DEMANDADO:** Allanamiento (115); Rebeldía (113-114); Contestación negativa (118); Contestación Negativa y Excepciones perentorias (118); Contestación negativa y reconvencción (118 – 119) (CPCyM).
- e) **PRUEBA:** Periodo de Prueba: 30 días, y se puede ampliar en 10 días más (123CPCyM); Periodo Extraordinario: 120 días si existiera prueba fuera del país. (124 CPCyM)
- f) **Juez Señala día para la Vista:** 15 DÍAS (142 LOJ)
- g) **VISTA Y ALEGATOS:** (196 CPCyM).
- h) **AUTO PARA MEJOR FALLAR:** Optativo antes de pronunciar el fallo en un plazo no mayor de 15 días (197 CPCYM)

i) SENTENCIA: (198 CPCyM; 143, 147 LOJ)

6.1.2 PROCESO INCIDENTAL.

Es claro que el proceso de incidente, constituye un proceso menor que se desprende de un mayor o principal, lo que le da, al incidente, la categoría de accesorio. Así mismo el incidente es considerado como proceso anormal: “Dentro de esta categoría de alteración del objeto procesal incluye Guasp, los incidentes, porque precisamente *incidente* no significa más que *cuestión anormal*. *En nuestra ley, según la clase de incidentes* pueden también producir la suspensión del proceso o no producirla, pero por definición legal, deben tener relación inmediata con el negocio principal (Art. 149 LOJ).”⁵⁴

El mismo autor citado, considera que los incidentes por el efecto suspensivo, pueden llevar por parte de quien lo promueve (incidentante) un interés encubierto dilatador del proceso principal, al referir: “Era necesario establecer una norma que impusiera la condena en costas en los múltiples incidentes que en un proceso se plantean, a veces con ánimo retardatorio u obstaculizador. El Código resuelve este problema en el art. 576 así: ‘En los incidentes, las costas se impondrán al vencido en ellos aunque no se soliciten, pudiendo el juez eximirlos cuando se trate de cuestiones dudosas de derecho.

⁵⁴ AGUIRRE GODOY, Mario. *Derecho Procesal Civil*. t. 1. Guatemala 2013. Pág. 530

La liquidación de estas costas se hará al finalizar el proceso. Si el favorecido con la condena en costas solicitare la liquidación antes de terminar el proceso se tramitará en cuerda separada".⁵⁵



En caso de existir Litis, es el momento oportuno para impugnar el acta suscrita por el inspector de trabajo, si esta es ofrecida como medio de prueba por el demandante, o está vinculada al proceso mayor.

6.2 EFECTOS DE LA IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Se ha mencionado ya que, uno de los efectos es el suspensivo del proceso administrativo, en cuanto a que no se puede continuar con el trámite administrativo por parte del órgano correspondiente, que en este caso será el Ministerio de Trabajo o la Inspección General de Trabajo como su dependencia, ya que el orden de ideas, es en cuanto a la impugnación de un acta suscrita por los Inspectores de Trabajo.

En cuanto a los siguientes efectos dependerá del resultado del proceso de impugnación en contra de algún acta suscrita por los inspectores de trabajo conocido por Juez competente. Por lo que de ser declarado sin lugar es decir que se resuelva

⁵⁵ Ibid, **Derecho Procesal Civil**. Pág.842

de manera desfavorable para el actor (demandante), puede condenársele con costas judiciales, que dependerá de la consideración del juzgador.



Ahora bien, si del proceso derivado se determina con lugar, es decir que se declara la Nulidad del acta, de manera total o parcial, se puede deducir responsa desde el punto de vista a) Penal; b) Civil; y c) Administrativamente.

- a) **Responsabilidad Penal:** “Es la consecuencia jurídica derivada de la comisión de un hecho tipificado en una ley penal por un sujeto imputable, y siempre que dicho hecho sea contrario al orden jurídico, es decir, sea antijurídico, además de punible” ⁵⁶ Es importante referir que la responsabilidad penal para los funcionarios y empleados públicos, por el cargo que se desempeña, la pena se agrava al aumentar la pena, según lo establece el artículo uno, del Decreto número 31-2012 del Congreso de la República, Ley Contra la Corrupción: “Se adiciona un párrafo final al artículo 28 del Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República y sus reformas, con el texto siguiente: “Los funcionarios o empleados públicos que, abusando del cargo del que están investidos, cometieren cualquier delito, serán sancionados con la pena correspondiente al delito cometido, aumentada en una cuarta parte.” En cuanto a esta responsabilidad, puede mencionarse los delitos de Falsedad Ideológica o

⁵⁶ Enciclopedia Electrónica WIKIPEDIA. https://es.m.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_penal (25 de diciembre 2017)

material, Cohecho pasivo o activo, Trafico de influencias, abuso de autoridad, incumplimiento de labores, etc.



b) **Responsabilidad Civil:** “Es la obligación de resarcir que surge como consecuencia del daño provocado por un incumplimiento contractual o de reparar el daño que ha causado a otro con el que no existía vinculo previo, sea en naturaleza o bien por un equivalente monetario, habitualmente mediante el pago de una indemnización de perjuicios.”⁵⁷ Ejemplo de tal circunstancia, lo es cuando por negligencia el inspector de Trabajo realice una práctica errónea que ocasiona daños al patrono, trabajador, o ambas partes, sin excluir a terceros; siendo el acta objeto de impugnación o un medio probatorio para deducir dicha responsabilidad.

c) **Responsabilidad Administrativa:** Se deduce dicha responsabilidad por la presentación de una queja ante los jefes inmediatos o superiores del funcionario o empleado público que, incurriera en responsabilidad penal, civil, o laboral, entendiéndose por administrativa-laboral.

Dentro del tema de las responsabilidades mencionadas, cabe mencionar la existencia del Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección de Trabajo, el cual

⁵⁷ **Ibid.**, https://es.m.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_civil (25 de diciembre 2017)

se conforma de dos tomos, y en el tomo número uno, contiene Principios Rectores de la Inspección General de Trabajo, siendo la Confidencialidad, Ecuanimidad, Honestidad, Imparcialidad, Neutralidad, Objetividad, Privacidad, Respeto y Responsabilidad; con tales principios debe realizarse la labor de la inspección de trabajo en el quehacer cotidiano.





CONCLUSIONES.

1. El Acta administrativa dentro de la Administración Pública constituye un documento de uso cotidiano para el funcionario y empleado público, que aunque contiene similitudes con las Resoluciones Administrativas, no es objeto de impugnación por los recursos administrativos: Revocatoria y Reposición. Ya que tal accionamiento evidencia el interés de entorpecer la labor de la Inspección General de Trabajo, y de retardar la validación de un derecho laboral.
2. Existe pronunciamiento de los Órganos Jurisdiccionales (Sala Tercera de la Corte de Apelaciones, Corte de Constitucionalidad), en cuanto a que los documentos emitidos, autorizados o suscritos por empleados públicos que no contengan las características de una Resolución Administrativa no son objeto de impugnación por medio de los Recursos Administrativos de los cuales menciona la Ley de lo Contencioso Administrativo, ni de los referidos por el código de Trabajo. (Además de la resolución citada se hace referencia a la Resolución de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones del Ramo Civil y Mercantil, Constituida en Tribunal de Amparo, de fecha veintinueve de julio de dos mil diez, en expediente de AMPARO 36-2010.).
3. Las Actas suscritas por los Inspectores de Trabajo poseen plena certeza jurídica, y por ende constituyen plena prueba o prueba tazada entre tanto no se declaren nulas o se impugnen por medio del Juicio Ordinario, o por proceso Incidental.

RECOMENDACIÓN.



La modificación de los artículos 271 bis y 281 del código de Trabajo, en cuanto a que se declare Nulo Ipso Jure (Nulo de pleno derecho) los recursos administrativos interpuestos en contra de las actas suscritas por los Inspectores de Trabajo, por lo que debiendo ser rechazados por estos, sin mayor trámite que retarde o entorpezca la función verificadora del cumplimiento de la ley de la Inspección General de Trabajo; ya que vulnera los derechos de la clase trabajadora. De esa cuenta, no será por decisión del inspector de trabajo el rechazar los recursos administrativos interpuestos en contra de las actas, pues resultarían improcedentes de pleno derecho, ni existirá ningún efecto que suspenda el proceso administrativo.

BIBLIOGRAFÍA.

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho Procesal Civil**. Tomo I. Guatemala 2013.
- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. 1º. Edición. Mayo 2008. Guatemala.
- CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **El Derecho Procesal Administrativo Guatemalteco**. Tomo III.
- CALDERON MORALES, Hugo Haroldo. **TEORÍA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO**.
- CALDERON, Hugo H. **Teoría general del derecho administrativo**.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual De Derecho Del Trabajo**. t. 1.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario, **Derecho Administrativo. Teoría General y procesal**. Revisado y actualizado, 2013.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD REPÚBLICA DE GUATEMALA. Expediente 2778-2013, Sentencia de 19 de noviembre de 2013.
- CREACIÓN LITERARIA.
<http://creacionliteraria.net/2012/05/el-actaconcepto-y-clases/>
<http://creacionliteraria.net/2012/05/el-actaacta-de-sesin/>
- DE LA CRUZ MIJANGOS, Silvia Maritza, **Consecuencias e incidencias del procedimiento contencioso administrativo, como producto de la solución de problemas de casos concretos**. Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. 4º. ed.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA. 2014.
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/acta/acta.htm>
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho/derecho.htm>
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/organos-administrativos/organos-administrativos.htm>
- Enciclopedia Libre Wikipedia:** https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%93rgano_colegiado
- FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Héctor Iván. **Derecho Administrativo de Trabajo**. Ediciones CUMORA. 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, 3º. ed. 2008,

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. 3º ed. 2014. ed. Fenix.

GALLARDO DUEÑAS, José. **Gaceta universitaria**, 23 de Enero 2006
<http://www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/422/422-17.pdf>

GESTIOPOLIS.
www.gestiopolis.com/fe-pública-definicion-tipos-clasificación-jurisprudencia/.

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO GUATEMALA. **Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo**. t. II, Pág. 5. Guatemala, Agosto 2017

J. FERNANDO, Valdez G; Sandra E. Muralles, Judit Pineda de Muralles. **Breve diccionario histórico-geográfico Guatemala** – ed. especial para librerías Artemis Edinter. Guatemala 2008

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 1ª ed. Electrónica

SÁNCHEZ RAMÍREZ, Luis Ignacio. **Manual de procedimiento para la elaboración de actas administrativas**, México. <https://www.sspc.chiapas.gob.mx/manuales/manual-de-actas-administrativas.pdf>

VALDEZ G ,J. Fernando. MURALLES , Sandra E., PINEDA DE MURALLES, Judit. **Breve diccionario histórico-geográfico Guatemala** – ed. especial para librerías Artemis Edinter. Guatemala 2008

WIKIPEDIA Enciclopedia Libre: https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%93rgano_colegiado
https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_protector

ZAPATA PÉREZ, Jorge Rodríguez. **La legitimación en el proceso contencioso-administrativo**. http://www.elderecho.com/tribuna/administrativo/legitimacion-proceso-contencioso-administrativo_11_1006555002.html

Legislación.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1971.





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

Ley De Servicio Civil. Decreto 1748, Congreso De La República de Guatemala

Ley De Lo Contencioso Administrativo. Decreto No. 119-96 del Congreso de la República de Guatemala,