

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

LA FACULTAD DE PROMOVER EL JUICIO ORDINARIO LABORAL POR VIOLACION A LOS
DERECHOS MÍNIMOS EN LA ETAPA CONCILIATORIA ADMINISTRATIVA, ESTUDIO DE CASOS.

TESIS DE GRADO

MARTIN JOSÉ CARLOS DE LEÓN MÉNDEZ

CARNET 15159-09

QUETZALTENANGO, MAYO DE 2017
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

LA FACULTAD DE PROMOVER EL JUICIO ORDINARIO LABORAL POR VIOLACION A LOS
DERECHOS MÍNIMOS EN LA ETAPA CONCILIATORIA ADMINISTRATIVA, ESTUDIO DE CASOS.

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

MARTIN JOSÉ CARLOS DE LEÓN MÉNDEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, MAYO DE 2017
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. NORMA JUDITH BARRIOS DE LEÓN

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. JESÚS INOCENTE ALVARADO MEJÍA

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ



Quetzaltenango, 8 de abril de 2016

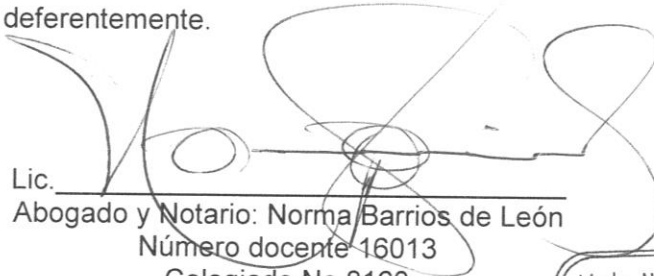
Consejo de Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Guatemala

Con un cordial saludo, y en atención al nombramiento en que se me designara como asesor de Tesis II del estudiante Martin José Carlos de León Méndez con número de carné 1515909, del trabajo de tesis titulado: "La facultad de promover el juicio ordinario laboral por vulneración a los derechos del trabajador en la etapa conciliatoria administrativa" conforme al trabajo de investigación realizado por el estudiante, considero oportuno luego de haber constatado el cumplimiento de los requisitos exigidos por el instructivo de tesis de esta casa de estudios, emitir dictamen **FAVORABLE** sobre la presente investigación, toda vez que, se llegaron a desarrollar puntualmente los aspectos tanto doctrinarios como legales de los elementos de estudio, tales como: (describir los principales elementos de estudio), en sí, los aspectos medulares para la consecución del presente trabajo.

En suma, el trabajo desarrollado constituye un valioso aporte doctrinario y analítico de la problemática abordada, el cual puede ser una valiosa herramienta como elemento de estudio para estudiantes y profesionales del derecho.

Se deja constancia que se revisó de conformidad con el instructivo el fondo y la forma del presente trabajo de investigación.

Sin otro particular, deferentemente.

Lic. 
Abogado y Notario: Norma Barrios de León
Número docente 16013
Colegiado No.8160

Licda. Norma Judith Barrios de León
ABOGADA Y NOTARIA



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071146-2016

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante MARTIN JOSÉ CARLOS DE LEÓN MÉNDEZ, Carnet 15159-09 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07480-2016 de fecha 11 de julio de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

LA FACULTAD DE PROMOVER EL JUICIO ORDINARIO LABORAL POR VIOLACION A LOS DERECHOS MÍNIMOS EN LA ETAPA CONCILIATORIA ADMINISTRATIVA, ESTUDIO DE CASOS.

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 15 días del mes de mayo del año 2017.

**MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO, VICEDECANA
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

Agradecimientos

A Universidad Rafael Landívar.

A la facultad de ciencias jurídicas y sociales, por permitirme culminar mi carrera con éxito, mediante una formación integral, con ética y valores morales los cuales me permitirán realizarme como persona y como profesional.

A la Licenciada Norma Judith Barrios De León.

Por ser mí guía en la correcta elaboración de este trabajo de tesis. Muchas gracias por su asesoría y apoyo.

Al Licenciado Francisco Eduardo de León Cifuentes.

Por su constante auxilio y apoyo en mi formación académica.

Al Licenciado Joel Rigoberto Baquix Baquix.

Por su constante auxilio y apoyo en mi formación académica.

Dedicatoria

- A Dios:** Por permitirme cumplir una de mis metas y darme sabiduría, entendimiento y fortaleza para este logro. Gracias amado Padre Celestial por estar siempre conmigo, ser mi ayuda y por todas las bendiciones que me has dado a lo largo de mi camino.
- A mi Madre:** Ester Elizabeth Méndez Pérez por ser la musa de mi inspiración, mi guía y mi maestra en el derecho y la vida. Gracias por darme la oportunidad de ser profesional, te amo.
- A mi Padre (+):** Hugo Randolph de León Gálvez, por infundir en mí valores, principios, respeto y amor en los diarios actos de mi vida, te extraño.
- A mis Hermanos:** Ana Lucrecia de León Méndez y Hugo José Franz de León Méndez, que con sus consejos me han ayudado a afrontar las pruebas y retos a lo largo de mi vida.
- A mis Sobrinos:** Giovanni, Hayly, Hugo y Daniel por inspirarme a ser un ejemplo en su formación.
- A mis Amigos:** Eugenia Polanco, José Vasconcelos, Jackeline Sánchez, Selvyn Herrera, Carlos Rodas, Francisco de León, Jimena Argueta, Siempre guardaré en mi corazón todos los momentos que compartimos juntos y su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
NOCIONES GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO.....	4
1.1 Derecho de Trabajo.....	4
1.2 Naturaleza Jurídica.....	4
1.3 Definición.....	5
1.4 Fuentes del derecho de trabajo.....	6
1.4.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	6
1.4.2 Convenios y tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala.....	7
1.4.2.1 Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo.....	7
1.4.2.2 Convenio 95 De la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del salario.....	8
1.4.2.3 Convenio 100 Organización Internacional de Trabajo sobre igualdad de remuneración.....	8
1.4.3 Código de Trabajo.....	8
1.4.4 Reglamento Interno de Trabajo.....	9
1.4.5 Jurisprudencia.....	10
1.4.6 Usos y Costumbres.....	10
1.5 Principios rectores del derecho de trabajo.....	11
1.5.1 Principio de tutelaridad.....	12
1.5.2 Principio de irrenunciabilidad.....	14
1.5.3 Principio de garantías mínima.....	15
1.5.4 Principio de garantías realismo.....	15
1.5.5 Principio de conciliación.....	16
CAPÍTULO II.....	18
DERECHO DE LOS TRABAJADORES.....	18
2.1 Antecedentes.....	18

2.2	Concepto.....	18
2.3	Derechos del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	19
2.4	Derechos del trabajador en el Código de Trabajo.....	20
2.5	Derechos mínimos e irrenunciables.....	20
2.5.1	Salario.....	21
2.5.1.1	Salario Mínimo.....	22
2.5.2	Jornada de Trabajo.....	23
2.5.3	Día de descanso.....	24
2.5.4	Aguinaldo.....	25
2.5.5	Bonificación Anual.....	25
2.5.6	Vacaciones.....	25
2.5.7	Bonificación Incentivo.....	26
2.6	Prescripción.....	27
2.7	Plazos legales para reclamar prestaciones por parte del trabajador.....	27
CAPÍTULO III.....		29
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.....		29
3.1	Antecedentes.....	29
3.2	Definición.....	30
3.3	Funciones.....	32
3.4	Estructura Jerárquica.....	34
3.5	Inspectores.....	34
3.5.1	Facultades de los inspectores.....	35
3.5.2	Obligaciones de los inspectores.....	37
3.5.3	Funciones de los inspectores.....	39
3.6	Visitaduría.....	39
3.7	Conciliaciones.....	40
3.7.1	Funciones de los conciliadores.....	41
3.7.2	Conciliación extrajudicial.....	42
3.7.3	Procedimiento conciliatorio en la Inspección General de Trabajo.....	45

CAPÍTULO IV.....	49
JUICIO ORDINARIO LABORAL.....	49
4.1 Derecho procesal de trabajo.....	49
4.2 Naturaleza del derecho procesal de trabajo.....	49
4.3 Principios procesales del derecho de trabajo.....	50
4.3.1 Oralidad.....	50
4.3.2 Concentración.....	50
4.3.3 Impulso procesal de oficio.....	50
4.3.4 Inmediación procesal.....	51
4.3.5 Sencillez y Anti formalidad.....	51
4.3.6 Economía procesal.....	52
4.3.7 Iniciativa a cargo de las partes.....	52
4.3.8 Preclusión.....	52
4.3.9 Tutelar.....	52
4.4 Jurisdicción y competencia.....	53
4.5 Juicio ordinario laboral.....	54
4.6 Naturaleza jurídica.....	54
4.7 Objeto.....	54
4.8 Características.....	55
4.9 Sujetos Procesales.....	55
CAPÍTULO V.....	57
ANÁLISIS DE CASOS Y JURISPRUDENCIA.....	57
5.1 Expediente 918-2013 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo.....	57
5.2 Expediente 2018-2011 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo.....	59
5.3 Expediente 1257-2012 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo.....	60
5.4 Expediente 4780-2012 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo.....	61

CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	71

Resumen

El presente estudio jurídico tiene por objetivo fundamental el establecimiento de la facultad que posee el trabajador de promover el juicio ordinario laboral por vulneración a los derechos del trabajador en la fase administrativa conciliatoria, específicamente determinar los derechos del trabajador contenidos en el ordenamiento jurídico, la vulneración de derechos del trabajador en la fase administrativa ante la inspección general de trabajo, el análisis del desempeño de los inspectores generales de trabajo, determinar el juicio que debe promover para la reclamación de sus derechos posteriormente agotada la vía administrativa y esencialmente el estudio jurisprudencial emanado de las sentencias de la corte de constitucionalidad respecto a la facultad del trabajador para promover el juicio ordinario laboral para la reclamación de sus derechos irrenunciables; en el ordenamiento jurídico Guatemalteco el derecho de trabajo es tutelar, irrenunciable y conciliador tales derechos deben garantizarse tanto en la fase administrativa como al acudir al órgano jurisdiccional, al encontrarse los derechos del trabajador vulnerados en la etapa administrativa y/o al celebrar un convenio no deslinda la facultad del trabajador de promover un juicio ordinario laboral aun sobre derechos de los cuales haya convenido, esto provoca un desgaste al órgano jurisdiccional al no garantizar los derechos que acogen al trabajador en la fase administrativa, ante lo cual se torna necesario instruir al trabajador sobre la tutela del derecho de trabajo, la irrenunciabilidad de sus derechos y la protección que le otorga el Estado, así mismo realizar una constante actualización en materia conciliatoria a los inspectores de trabajo.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio jurídico trasciende sobre la viabilidad de promover el Juicio ordinario laboral cuando se han vulnerado derechos del trabajador en la etapa administrativa llevada ante la Inspección General de trabajo, al encontrarse efectivamente vulnerados los derechos del trabajador en la fase administrativa, así como la actuación y desempeño del inspector conciliador de trabajo en la fase conciliatoria administrativa, y a la instancia a la cual debe acudir el trabajador ante la vulneración de sus derechos mínimos e irrenunciables posteriormente, así mismo el pronunciamiento mediante sentencias emanadas de la corte de constitucionalidad sobre la facultad del trabajador de promover el juicio ordinario de trabajo, criterios que emanan del año dos mil diez a la presente fecha en el ordenamiento jurídico Guatemalteco, lo cual tiene una repercusión y alcance sobre los derechos irrenunciables y garantías del trabajador, las vías en las cuales se encuentra facultado de asistir para reclamación de sus derechos, lo cual se limita por la falta de expertos en el ordenamiento en materia laboral, es mediante el presente estudio jurídico que se aporta a la población en general, clase trabajadora, profesionales y estudiantes de derecho sobre las acciones facultad del trabajador de promover y contra quien oportunamente para la reclamación de sus derechos mínimos e irrenunciables al encontrarse vulnerados, al existir una carencia de legislación y normativa aplicable específica.

El derecho de trabajo versa en la regulación de los conflictos individuales y colectivos surgidos en ocasión de trabajo entre obrero y empleador, ante lo cual su contenido contempla una serie de principios en los cuales se fundamenta y revisten de protección al trabajador al ser la parte vulnerable en cualquier relación laboral, lo cual lo dota de dicha protección en la vía a la cual opte para reclamar al encontrar vulnerados sus derechos y garantías mínimas. En ese orden de ideas en cuanto a la instauración no solo de los principios rectores del derecho laboral como la tutelaridad, irrenunciabilidad, las garantías mínimas, la realidad y la conciliación, se encuentran las fuentes de las cuales emana y ante la consolidación de normas de

carácter imperativo constituidas en la constitución política de la república de Guatemala y leyes ordinarias en materia laboral, así mismo los convenios internacionales en materia de trabajo, se instauran normas que facultan al trabajador para asegurar que no se le prive de derechos que menoscaben su propio desarrollo técnico, económico y social, es por medio de la función pública que desarrolla la inspección general de trabajo al actuar por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus funciones de asesoría legal, visitaduría y conciliación que se garantiza la correcta aplicación normativa en materia laboral, al encontrarse además como un ente conciliador y ante el imperio del principio de tutelaridad, irrenunciabilidad y conciliación específicamente la inspección debe ser una institución que brinde seguridad, solvencia y correcta interpretación jurídica en materia laboral pues el Estado le ha encomendado que efectivamente se substancie el derecho laboral como tal; al acudir el trabajador a la mencionada institución con la finalidad de solicitar a esta el servicio de amigable componedor o ente conciliador y al estar no solo facultada para ello sino ante el pleno conocimiento de la normativa laboral en toda ocasión de conciliación de carácter extrajudicial que se ventile ante la misma, el inspector conciliador tiene claro que con la facultad de proponer formas equánimes de conciliación debe enfocarse ante cualquier circunstancia en la protección al trabajador para que en el plano jurídico no ceda los derechos y garantías mínimas que por imperio legal le corresponden y son atribuibles. Ahora bien si por errores técnicos del inspector de trabajo, desconocimiento del trabajador y/o la situación de necesidad que el mismo pueda estar atravesando se diera la vulneración a los derechos del trabajador en la etapa conciliatoria ante la inspección general de trabajo, en primera instancia se tendrían por satisfechas las pretensiones de ambas partes tanto del patrono como del trabajador, sin embargo el principio de irrenunciabilidad al no permitir la renuncia de derechos del trabajador, permitiría y avalaría la posibilidad de promover un juicio ordinario laboral por las prestaciones a las cuales aun siendo irrenunciables se llegó a un convenio, esto aun cuando el trabajador cuente con un convenio de pago susceptible de ser ejecutado por la naturaleza jurídica de título ejecutivo de la cual goza, criterio al cual la corte de constitucionalidad de Guatemala se ha pronunciado y dota al trabajador de la

facultad de promover el juicio ordinario laboral aun cuando se haya celebrado un convenio ante la inspección general de trabajo con plena validez jurídica de ser ejecutado, sobre aquellos derechos de carácter irrenunciables discutidos ante la autoridad administrativa para su compensación completa, así como aquellos que no se hayan negociado y se encuentren plenamente vulnerados, lo consecuentemente genera un desgaste en los órganos del Estado en virtud de acudir principalmente ante la autoridad administrativa y a pesar de encontrarse en un arreglo, arreglo que vulnera derechos irrenunciables produce una acción jurisdiccional.

CAPITULO I

NOCIONES GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1 Derecho de Trabajo:

Es fundamental normar las relaciones que surgen con motivo u ocasión de la relación laboral tanto de carácter individual como colectivo entre trabajadores y patronos, ya que es por medio de estos parámetros por los cuales se guía dicha relación y en la cual se manejan tanto garantías mínimas como derechos irrenunciables y deberes tanto del empleador como trabajador y es ahí donde surge el derecho de trabajo para preservar la armonía de las relaciones laborales y en dado caso estas sean quebrantadas, poder ser un medio idóneo de conducción para garantizar los derechos de quienes son parte de dicha relación.

1.2 Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo se ha enmarcado doctrinariamente tres corrientes, primordialmente se menciona el ámbito público que directamente se enfoca en la imposición de las normas emanadas del Estado sobre la autonomía de la voluntad, y se pretende el establecimiento de una tutela jurídica estatal¹, su tendencia es la rigidez en cuanto a la libertad que pudiere gozar una relación laboral en la cual se encuentra estrictamente enmarcada ante el imperio de la ley y las normas laborales preestablecidas, consecuentemente la corriente privatista dentro del cual reviste la plena libertad contractual de la parte patronal y el trabajador, es decir se aparta de la legalidad dicha relación o el imperio de la ley bajo el libre albedrío de los contratantes, es aquí en cuanto la instauración propia de las normas que regirán la relación obrero patronal propiamente entre estos dos últimos sin la intervención de las normas del Estado o al intervenir las normas estatales únicamente actúan en segundo plano de una manera accesoria, en virtud de la flexibilidad contractual y normativa de la cual se encuentran dotados.

¹ Fernández Molina, Luis *"Derecho Laboral Guatemalteco"*, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996, Pág. 37

Hay autores que afirman una naturaleza mixta, o ecléctica en virtud de la inoperatividad de las normas y la tutela que gozan los trabajadores y en el otro ámbito ecléctica por la celebración de un contrato de trabajo.² Consecuentemente se origina el criterio de una naturaleza jurídica de carácter socialista por el movimiento de grandes grupos de trabajadores por las diferencias entre las clases sociales, la desigualdad y el surgimiento de un gran problema social.³

En Guatemala la naturaleza jurídica del derecho de trabajo o la postura la cual lo enfunda es la estipulada en el considerando cuarto del código de trabajo ya que esta adopta al derecho laboral como una rama del derecho público y al ser aplicado el mismo deberá prevalecer o ceder el interés social ante el interés privado, es decir el imperio de la ley, deja a aún lado el principio de autonomía de la voluntad a pesar de surgir esta relación por medio de una relación contractual, naturalmente esta postura se encasilla en una corriente de naturaleza jurídica socialista y a pesar de ser dirigido a la búsqueda de la justicia social, el código de trabajo es claro y este se da en virtud primordialmente de la prevalencia del imperio de la ley que reviste de protección al trabajador por esa irrenunciabilidad de derechos de los cuales se encuentra dotado.

1.3 Definición

Julio Armando Grisolia lo define como “el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones profesionales, sindicatos y cámaras empresariales entre sí y con el Estado”⁴. La anterior definición conceptualiza todo aquello que comprende el derecho de trabajo primordialmente en cuanto a las normas y los principios que deben acatarse aun sin la instauración o existencia de la conflictividad en la relación laboral, es decir prevalece la convivencia armoniosa entre el patrono y el trabajador, es decir hay normas que ayudan al sostenimiento del estado armónico por otro lado al surgir un conflicto como se debe

² *Ibíd.* Pág.39

³ *Loc. Cit.*

⁴ Grisolia, Julio Armando “*Guía de estudio: derecho del trabajo y de la seguridad social*”, 6ª Edición, Argentina, Editorial Estudios SA, 2007, Pág. 23

proceder en cuanto a la aplicación de las normas laborales, las vías a las cuales pueden acudir las partes tanto en conflictos de carácter individual como colectivo, enfoca que es además meramente un hecho social dependiente y lo es en virtud de ser una relación de codependencia entre el patrono y trabajador, más cabe mencionar que es el primero el cual ha de velar por la observancia de que el trabajador labore en condiciones de viabilidad y desarrollo humano en esa relación desigual tanto de poder como económica, cuando se hace mención a la viabilidad se establece específicamente que el desenvolvimiento del trabajo prestado por el trabajador tenga las condiciones necesarias para salvaguardar su integridad física, psicológica en el lugar donde desempeñe dicha labora, y en cuanto al desarrollo humano, se pretende la autorrealización del trabajador es decir que mejore a un nivel económico que permita su mejora constante en la sociedad.

1.4 Fuentes del Derecho de Trabajo

Como fuente del derecho esencialmente se entiende todo aquello de lo cual surge, emerge o emana el derecho, en ese orden de ideas el derecho de trabajo tiene nacimiento por medio de normas jurídicas en materia laboral ya que de ella surgen, en el ordenamiento jurídico guatemalteco es fundamental establecer el orden jerárquico de tal normativa de la cual emana como fuente legal, por lo cual a continuación se hará mención de las principales fuentes en materia laboral.

1.4.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La carta magna del Estado guatemalteco como fuente del derecho de trabajo es primordial en virtud de ser está la cual reviste tanto derechos individuales como sociales, en ese orden abarca lo relativo al trabajo, a los derechos mínimos de los trabajadores, los principios que asisten al trabajador y demás garantías que puedan ser objeto en una relación de dependencia, se estipula el derecho de trabajo como un derecho humano y una obligación social, aunado a ello de la misma normativa constitucional se desprenden otras fuentes del derecho de trabajo, como lo es la participación en convenios y tratados internacionales que también brindan proteccionismo al trabajador.

1.4.2 Convenios y tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala

El Estado de Guatemala actualmente ha ratificado sesenta y tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo de los cuales sesenta y ocho se encuentran actualmente en vigor y cuatro han sido denunciados⁵, los cuales establecen una gran fuente normativa de carácter internacional que deben de acatarse en el ordenamiento jurídico interno, estos a su vez con la finalidad de garantizar las condiciones dignas y justas para la clase trabajadora en virtud de ser derechos que vienen a complementar la normativa interna y ah garantizarle justamente al trabajador el no perder los derechos que le corresponden en cualquier relación laboral, ya que instauran mecanismos a seguir para los Estados que los ratifiquen creando por medio de esta fuente de derecho un manto de protección jurídica al trabajador y a su vez un medio de modernización laboral por la instauración de normativa nueva que busca en todo momento sublevar y proteger el trabajo para lograr constantemente la mejora de los derechos atribuibles al trabajador.

Dentro de los convenios como tratados más importantes ratificados por Guatemala, que para el presente estudio se establecen esencialmente el convenio 81 sobre la protección al trabajo en la industria y el comercio, el 129 relativo a la inspección en la agricultura, el convenio 95 sobre la protección al salario, el convenio 100 sobre la igualdad de remuneración los convenios emanan directamente de la Organización internacional del trabajo.

1.4.2.1 Convenio 81 Sobre la Inspección del Trabajo

Este convenio es el que permite al Estado por medio de la creación de un organismo dedicado para el efecto, dotado de una facultad administrativa y por medio de funcionarios públicos denominados inspectores de trabajo a velar por el cumplimiento de las condiciones laborales dentro de la empresa, industria o comercio por medio de la inspección del trabajo, permite para su objeto actuar de oficio o a solicitud de parte

⁵ Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones de Guatemala, Organización de Naciones Unidas, 2016, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>, fecha de consulta: 01/04/2016

y velar por que efectivamente se cumplan con las condiciones idóneas que permitan la viabilidad de la armoniosa ejecución del trabajo, es una fuente vital ya que de ella se deriva todo lo atinente al control y asesoría de las normas jurídicas de carácter laboral en la escala administrativa.

1.4.2.2 Convenio 95 De la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del salario

Ratificado por el Estado de Guatemala el trece de febrero de 1952, define de forma clara, precisa y extensiva todo aquello que comprende el salario, así como velar por que se concrete el pago efectivo del salario a toda persona que desenvuelva una labor, este convenio refuerza que efectivamente se cumpla con la remuneración salarial al trabajador de manera económica para garantizarle el desarrollo económico en condiciones dignas.

1.4.2.3 Convenio 100 Organización Internacional de Trabajo sobre igualdad de remuneración

Ratificado con fecha 22 de junio de 1961 y publicado el 22 de junio de 1961 por parte del Estado de Guatemala, Entro en vigor mediante el decreto número 1454, comprende lo relativo a la igualdad respecto a la labor que ejecute el género femenino o masculino, es decir manifiesta que ante la labor realizada sin distinción alguna de género el pago de la remuneración salarial debe ser la misma sin distinción alguna y este debe velar por que efectivamente se cumpla con este precepto los Estados que forman parte del mismo mediante los mecanismos de inspección adoptados en lo interno.

1.4.3 Código de Trabajo

El código de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco surge mediante el decreto 330 del congreso de la república, se instituye como el primer código de trabajo, mediante este decreto en el cual surge la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo como entidades contraloras de las normas laborales acogidas por el Estado. Dicho

código de trabajo cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión 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.⁶

Con las reformas instauradas mediante el decreto 1441 el contenido del código de trabajo que actualmente se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico de Guatemala quedó primordialmente con el establecimiento de los principios ideológicos de carácter democrático, contiene normas de carácter sustantivo en materia laboral, abarca derechos individuales y colectivos, la organización administrativa y judicial, los juicios que se pueden promover y el procedimiento a seguir, cabe resaltar que el código de trabajo y su correcta designación es el decreto 330, debido a la introducción de las reformas contenidas en el decreto 1441 al ser una instauración significativa que cambió en manera definitiva el código de trabajo erróneamente se le conoce y denomina bajo este decreto, otro punto importante de resaltar es el hecho que las normas de carácter adjetivo se encuentran constituidas dentro del mismo código de trabajo es decir no se encuentra vigente un código procesal o procedimental en virtud de encontrarse dicha parte adjetiva o procesal dentro de dicho código.

1.4.4 Reglamento Interno de Trabajo

Este se efectúa por parte del empleador si este así lo deseara, se encuentra dentro de sus atribuciones tiene la facultad de poder realizarlo, reviste de carácter exigible frente a los trabajadores, cabe destacar que este no debe contrariar los derechos mínimos e irrenunciables que regulen la relación laboral.

El código de trabajo lo regula en su artículo 57, manifiesta que es el conjunto de normas elaborado por el empleador de conformidad con las leyes, convenios, pactos

⁶ Ministerio de trabajo y previsión social, Historia del Ministerio, Guatemala, 2016, disponible en: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>, fecha de consulta: 30/03/16

y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley. Con esto el código de trabajo deja en claro la facultad por parte del empleador de crear instrumentos para normar el desenvolvimiento del trabajo de hacia la generalidad de trabajadores en su empresa o institución, si bien es cierto estos derechos que puedan surgir por motivo del reglamento interno de trabajo pueden ser invocados de manera individual por el trabajador sobre ventajas o que la norma supere a los derechos contenidos en las leyes que recaigan directamente sobre el trabajador, este debe de ser revisado y acreditado por la Inspección General de Trabajo y por último entregar una copia del folleto a todos los empleados.

1.4.5 Jurisprudencia

Julio Grisolia manifiesta que la Jurisprudencia se conforma por la serie de fallos judiciales, especialmente los emanados de los tribunales superiores, que frecuentemente constituyen una nueva fuente para la sanción de nuevas normas y la interpretación y modificación de las existentes⁷. En ese sentido en materia laboral en Guatemala se toma en cuenta los reiterados fallos emitidos por los tribunales en materia de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala o bien sea la Corte Suprema de Justicia, a lo cual la Jurisprudencia da un alcance de interpretación o un mayor realce a la norma jurídica para una mejor aplicación de la misma y el camino a seguir o tomar en consideración para la resolución de casos concretos en materia de derecho laboral.

1.4.6 Usos y Costumbre

Los usos específicamente se perciben como los hábitos o prácticas regularmente mantenidas en una comunidad o profesión. La costumbre supone, además de la realización de la práctica constante o repetición continua de cierta conducta social como el elemento objetivo y la aceptación de dicha práctica consecuente y

⁷ Grisolia. Julio Armando, *Op. cit.*, Pág. 29

conscientemente se constituye como una norma de carácter obligatorio la cual adquiere el carácter del elemento subjetivo.

Se distinguen tres tipos de usos y costumbres:

a) secundum legem: es cuando la costumbre ratifica el contenido de la ley vigente o en línea con ella fija nuevas pautas o matices adicionales al texto legal; es decir extiende normas jurídicas o las crea.

b) proeter legem: es el caso en el cual la costumbre cubre un espacio no previsto por la legislación puede darse una situación en la cual la ley ha dejado un vacío o laguna legal y es por medio de esta la cual se regula el acto.

c) contra legem: se da cuando la costumbre se enfrenta con la ley y a través de actos repetidos y del reconocimiento obligacional ejecuta un comportamiento contrario a ella.⁸

1.5 Principios rectores del derecho de trabajo

Se denominan así a los pilares, guías matrices de carácter inmutable, pautas propias del derecho de trabajo, por virtud de la cual se garantiza la protección del trabajador y se manifiesta la conducción al interpretar normas jurídicas de carácter laboral.

Se encuentran debidamente establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el código de trabajo, ya que es por medio del imperio de la ley por la cual se subyace la protección al trabajador con la finalidad de que este obtenga un trabajo digno y en condiciones viables.

Estos principios cabe destacar son propios de la materia, ya que se desenvuelven específicamente en esta rama del derecho.

⁸ de Diego, Julián Arturo "*Manual de Derecho de Trabajo y La Seguridad Social*", 5ta edición, Argentina, editorial LexisNexis Abeledo-Perrot, 2002, Pág. 91

1.5.1 Principio de tutelaridad

Contenido en el artículo 103 de la Constitución el cual manifiesta el carácter de regulación de las leyes en una relación de dependencia tutelando efectivamente al trabajador en el ámbito económico como social, este principio se enfoca propiamente en la protección jurídica predominante del trabajador ante la desigualdad, desequilibrio y jerarquía del empleador frente al trabajador, si bien es cierto busca la neutralidad la verdadera intención es no solo la protección al trabajador si no su propio beneficio.⁹

Se pretende por medio este principio tutelar ante la existencia de la relación desigual de poder tanto económico como social, que por imperativo legal y fundamentado preponderantemente en la constitución, que se revista de protección al trabajador especialmente frente al patrono, eso es en virtud de que el trabajador no cuenta con los recursos tanto económicos como jurídicos con los cuales si pudiese contar el patrono o empleador, esto no quiere decir que se infrinjan derechos del empleador o mucho menos la imparcialidad en cuanto a la resolución de un conflicto, si no equilibrar o llevar a un mismo nivel jurídico al trabajador.

La corte de constitucionalidad se ha manifestado al respecto y es clara al decir que la tutelaridad del derecho laboral se brinda por medio del principio protectorio denominación doctrinaria del principio tutelar, basado en el instituto de garantismo estatal es decir la obligación constitucional del Estado de velar por que efectivamente el trabajador tenga protección jurídica ante la desigualdad frente a su empleador y crear e instaurar los mecanismos legales para consecuentemente lograr el fin primordial de este principio que es la de equilibrar.¹⁰ Así mismo la corte de constitucionalidad encaminada a los mecanismos manifiesta que del principio tutelar emanan “técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre el empleador y el trabajador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en

⁹ Vázquez Vialard, Antonio *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, 8va edición, tomo I, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo De Palma, 1999, Pág. 121

¹⁰ Corte de Constitucionalidad, Gaceta No.91, expediente 2882-2008, fecha de sentencia: 04/03/2009

virtud del poder diferente de negociación y al desequilibrio jurídico económico existente.”¹¹ Básicamente este principio más allá de buscar el equilibrio y evitar la vulnerabilidad del trabajador frente al empleador, estipula por medio de sus mecanismos la correcta aplicación de la norma laboral en el sentido de hacer valer ese proteccionismo estatal y favorecer al trabajador en cuanto a la aplicación e interpretación de las normas en casos concretos.

Los mecanismos dirigidos para lograr una tutela efectiva del trabajador que determina tanto la doctrina como las aceptadas y adoptadas en el ordenamiento jurídico por medio de la jurisprudencia legal asentada por la corte de constitucionalidad se basa en tres reglas generales las cuales son: a) Indubio pro operatio; b) La aplicación de la norma más favorable y c) la aplicación de la condición más beneficiosa.

a) Indubio Pro Operatio: Básicamente esta guía al Juez hacía la elección en cuanto a la interpretación que pueda subyacer de una norma es decir en diferentes o varios sentidos que pueda encaminar, se aplica en ese sentido la más ventajosa hacía el trabajador.

b) La regla de la norma más favorable al trabajador: Se enfoca no a la interpretación que pueda emerger de una norma, sino a la aplicabilidad de la norma en concreto.

c) La condición más beneficiosa: Lo que pretende esta directriz, es cuando con anterioridad se ha establecido un contexto anterior que resulte más beneficioso para el trabajador, se la debe de dar prioridad y respetar al emerger una modificación que pretenda la disminución de derechos, es decir en ese sentido solo se acepta que la ampliación que pueda surgir introduzca mejoras en la relación laboral en beneficio directo al trabajador.

¹¹ Corte de Constitucionalidad, Gaceta No. 85, expediente 3347-2006, fecha de sentencia: 12/07/2007

1.5.2 Principio de irrenunciabilidad

La constitución política de la república de Guatemala es determinante al enunciar en su artículo 106 y el considerando cuarto literal a) del código de trabajo, que el contenido de los derechos laborales constituidos en dicho cuerpo normativo son irrenunciables y únicamente puede superarse es decir la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo en sentido favorable hacia el trabajador por medio de contratos o convenios de carácter individual o colectivo, además manifiesta que serán nulas *Ipso iure* y no obligaran al trabajador aunque sea manifiesto por medio de un contrato, convenio o documento que tiendan a la renuncia, disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, y más aún la protección legal e imperativa de la constitución y los tratados internacionales ratificados por Guatemala que protejan y beneficien al trabajador, el alcance la norma constitucional es el de superar las normas preestablecidas en ella misma o que normen la relación laboral con ánimo de beneficiar al trabajador y en ningún momento permitir que el empleador degrade o disminuya los derechos y ventajas legales que facultan al trabajador por medio de la celebración de algún acuerdo el cual obtiene la premisa de nulidad absoluta, a su vez esta norma sustenta que el trabajador se encuentra revestido no solo por derechos de carácter irrenunciable emanados de la propia constitución y de las leyes ordinarias, si no aquellos derivados de los tratados y convenciones internacionales que Guatemala ha ratificado y pasan a ser parte de la legalidad que protege al trabajador en nuestro ordenamiento.

Este principio asegura al trabajador una serie de derechos mínimos que ya han sido reconocidos a su favor, por disposición legal o por voluntad de las partes, reconocimiento que no puede ser menoscabado ni aún por voluntad del trabajador, lo cual evita la posibilidad de tener por renunciados frente al empleador derechos que le acogen y que son para su beneficio, pues estas normas revisten de un carácter imperativo en virtud de ser ligadas directamente a conservar la dignidad del trabajador siempre enlazado a esa relación de desigualdad a la cual se afronta.

1.5.3 Principio de garantías mínimas

Se encuentra en el literal b) del considerando cuarto del código de trabajo, manifiesta que el derecho de trabajo es un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador a lo cual va de la mano con la irrenunciabilidad de estos derechos por parte del trabajador y se enfoca siempre hacia la mejora de las garantías mínimas, este principio establece una serie de condiciones cuya finalidad es que mediante el desenvolvimiento del trabajo el trabajador de modo sistemático mejore continuamente y que toda mejora se dé conforme a la realidad económica social que afronte de manera directa con la situación de su ordenamiento jurídico, este principio se encuentra desde el punto de partida que el trabajador ya goza de derechos o parámetros mínimos los cuales eventualmente pueden ser superados o evolutivos en un sentido positivo para los trabajadores más nunca desfavorables.

Pues bien estas mejoras surgen de normas preexistentes originadas tanto de la constitución, código de trabajo y tratados internacionales ratificados por Guatemala, ya que son el punto principal de normas que acogen al trabajador y las cuales dan origen a mejorar las condiciones normativas laborales en favor del trabajador, va de la mano con el principio de irrenunciabilidad, guardan un estrecho lazo al estar sujetas una a la otra en virtud de no ser renunciables si no únicamente superables. Se denominan mínimas en virtud de ser las condiciones mínimas que necesita el trabajador para su desarrollo, con la finalidad de protegerlo en cualquier momento de la relación de trabajo.¹²

1.5.4 Principio de realismo

Este principio denota de la realidad del hecho social, es decir se basa en circunstancias reales que se derivan de la relación del trabajador y el patrono, específicamente el estudio del desenvolvimiento de la actividad del trabajador, esto se deriva de la contratación, por ejemplo el código de trabajo regula un régimen diferente para los menores y las mujeres que pretenden proteger por medio de una

¹² Franco López, Cesar Landelino, *“Derecho sustantivo individual de trabajo”*, 3ra Edición, Guatemala, editorial Fénix, 2014, Pág. 52

diversa regulación para que exista la igualdad de derechos laborales y no se funde en hechos sin fundamento, es decir siempre vela por salvaguardar al trabajador mediante la realidad que el trabajador vive.

Es realista ya que estudia propiamente al individuo en su realidad social, y para lograr la equidad, es necesario determinar la posición económica que este afronta y la del empleador, este principio se enfoca a resolver los problemas que surgen con motivo de criterio social a base de hechos concretos y tangibles.¹³

1.5.5 Principio de Conciliación

Este principio es fundamental en el presente estudio, eminentemente el derecho de trabajo es conciliatorio ya que pretende poner fin a un asunto por medio de un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas partes, en ese sentido no significa que se pueda deslindar de la tutelaridad que acoge al trabajador, es decir dejar de lado derechos de carácter irrenunciable o de beneficio al trabajador para satisfacer pretensiones de una de las partes que permitan menoscabar una necesidad evidente.

El principio conciliatorio en la práctica con frecuencia es hondamente vulnerado ya que al convenir el trabajador y el patrono mayoritariamente, es el trabajador el cual sale en desventaja, sin embargo en tanto a la irrenunciabilidad de los derechos que imperan en la ley a favor del trabajador no se puede convenir, lo que comúnmente se da es una dispensa por parte del trabajador al patrono lo cual establece una cantidad total por el pago de prestaciones y el plazo para efectuarlo, más esto no deja de lado la facultad del trabajador de promover un juicio donde se satisfaga realmente la totalidad de las prestaciones laborales que por imperativo legal le corresponden.

Este principio conciliatorio surge en dos instancias la primera se ejerce por medio de una denuncia administrativa ante la inspección general de trabajo de manera extrajudicial la cual en el presente trabajado de tesis se abordará ampliamente en los

¹³ *Ibid.*, Pág. 56

capítulos posteriores, y la segunda puede derivarse en la fase conciliatoria propiamente dentro del juicio ordinario laboral dentro de la cual también puede llegarse a un arreglo conciliatorio.

II CAPITULO

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

2.1 Antecedentes

Como punto de partida se tiene esa relación o vínculo jurídico entre patrono y trabajador, lo cual conlleva al surgimiento de derechos y obligaciones, bajo la manifestación de que al existir un deber por la parte patronal esta se vuelve un derecho del trabajador, estos derechos se encuentran contenidos en la legislación tanto nacional e internacional, como al momento de surgir la relación laboral

2.2 Concepto

De Diego lo define “Se denominan así al conjunto de derechos del trabajador, comenzando por esencial del contrato de trabajo, que es el de percibir en forma íntegra y oportuna la remuneración.¹⁴ Por esto se entiende primordialmente la existencia preliminar de una contratación, en virtud de la celebración de un contrato emanan los derechos y obligaciones del trabajador y que a la adecuada ejecución del trabajo el trabajador recibirá el pago efectivo de su salario.

Por su parte Grisolia manifiesta “Se entiende por derechos y deberes de las partes a las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo, abarcan tanto al empleador como al trabajador por que ambos actúan como acreedores y deudores, ya que una obligación de una parte constituye un derecho de la otra.”¹⁵ Grisolia esboza en el sentido que son ambas partes es decir patrono y obrero las que por la celebración del contrato de trabajo obtienen tanto obligaciones y derechos uno del otro.

El autor de la presente tesis conceptualiza en un sentido más amplio y señala que puede entenderse como derechos de los trabajadores, a todos aquellos derechos

¹⁴ de Diego, Julián Arturo, *Op. cit.*, Pág. 221

¹⁵ Grisolia. Julio Armando, *Op. cit.*, Pág. 99

laborales que sustentan la constitución política de la república, los pactos y convenios internacionales, las leyes ordinarias, los cuales son el mecanismo principal de protección jurídica que revisten al trabajador con el ánimo de permitir su autodesarrollo y estos derechos a su vez se ejercen y ven consumados plenamente al momento de la celebración contractual y consecución de la ejecución de un trabajo efectivo, derechos que hacen posible el autodesarrollo del trabajador y armoniza las obligaciones que de ello deriven al empleador y viceversa.

2.3 Derechos del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala

En la Constitución del Ordenamiento Jurídico Guatemalteco se encuentran regulados en el artículo 101 al 106 específicamente, en el cual abarca los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, se sobrentiende que estos derechos son el punto de partida para la protección del trabajador en la relación laboral en virtud de ser la constitución la cúspide o principal sustento del ordenamiento jurídico, derechos los cuales únicamente podrán ser mejorados o superados, más en ningún momento renunciables, la constitución es clara en su regulación al mencionar la imposibilidad de renunciar a los derechos contenidos en ella en materia laboral por parte del trabajador aun cuando esbozare la intervención de una persona o el empleador que efectúe que el trabajador renunciare a los mismos se tratara de un acto completamente nulo ya que se encuentran ante el más puro imperio de legalidad que dota del manto jurídico de protección al trabajador, se advierte además de la importancia de ser tomados en consideración tanto por tribunales como autoridades, se denota la protección que entona el Estado específicamente para el trabajador con la finalidad de lograr una tutela efectiva que permita proteger a la parte más débil de la relación laboral, dentro de estos revisten:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- La remuneración salarial, igualdad salarial, pago en moneda del curso legal del salario, inembargabilidad salarial y su excepción, la fijación periódica del salario mínimo;

- Las jornadas de trabajo efectivo;
- El descanso semanal, vacaciones anuales;
- El aguinaldo;
- La protección a la mujer trabajadora;
- La protección a los menores de edad que laboran;
- La preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en la contratación;
- La indemnización;
- La ayuda post mortem a la familia del trabajador;
- El derecho a sindicalización.

2.4 Derechos del trabajador en el Código de trabajo

En el código de trabajo se encuentran descritos los derechos y obligaciones que corresponden tanto a trabajador como empleador en los artículos 61 y 63, cabe resaltar que una obligación por parte del patrono es un derecho para el trabajador, en el código se encuentran entre los derechos más importantes del trabajador los siguientes:

- Derecho a percibir un salario por su labor con prestaciones de ley correspondientes;
- La preferencia sobre trabajadores extranjeros en igualdad de condiciones;
- Contar con los materiales e instrumentos para una ejecución correcta de su trabajo;
- Derecho al voto en elecciones populares;
- Derecho a alfabetización de ser necesario;
- Derecho a tener descanso y el medio para el mismo;
- Derecho a condiciones dignas de vida para el trabajador campesino;
- Derecho a tener licencia con goce de sueldo por los casos previstos en ley.

2.5 Derechos mínimos e Irrenunciables

Por estos se entiende todos aquellos que constituyen los parámetros mínimos de acogida y protegen al trabajador de los cuales siempre se encuentra dotado

jurídicamente frente a su relación contractual o laboral frente a su empleador, lo cual permite que el trabajador cuente con lo justo y socialmente aceptado para su desarrollo y a su vez son normas que gozan de la facultad únicamente de ser superadas por normas nuevas que se instauren que permita mejoras y ventajas en favor del trabajador, se encuentra íntimamente ligado al principio ideológico de garantías mínimas del derecho de trabajo, los más relevantes en el presente estudio son:

2.5.1 Salario

“Cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, es lo que vale su trabajo, la suma de bienes de contenido económico o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo.”¹⁶ Fernández, brinda la anterior definición, en la cual se puede resaltar que los elementos principales para que exista el derecho al salario tiene que haber taxativamente una prestación de un servicio por parte del trabajador en favor del empleador este último reconoce dicho servicio y lo compensa a través de un rédito (salario) por el servicio prestado.

Remuneración: “Llamamos remuneración a la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo”¹⁷ de Diego, indica que dentro de la doctrina argentina el concepto de remuneración no se limita simplemente a la aplicación de la contraprestación del trabajo ya que si bien es cierto que es la forma más efectiva de compensar al trabajador por la realización del trabajo, el salario no se limita a esto nada más sino que se extiende a la disponibilidad de la fuerza de trabajo que presta el colaborador, trabajador o dependiente en favor del empleador;

En el código de trabajo se encuentra normado en el artículo 88 el cual manifiesta al salario o sueldo como aquella retribución monetaria que el patrono se encuentra obligado al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de

¹⁶ Molina, Luis Fernando, *Op. Cit.*, Pág. 187

¹⁷ de Diego, Julián Arturo, *Op. cit.*, Pág.301

trabajo vigente entre ambos, la constitución en su artículo 102 lo reconoce como un derecho social mínimo, es también fundamental señalar la protección que brinda el convenio 95 sobre la protección del salario, ya que proporciona un mayor sustento a este derecho inherente del trabajador.

Se concluye que salario es aquella retribución de carácter económico o según convengan las partes de la relación laboral pago en especie, que percibe el trabajador por el desarrollo de su labor en pago y obligación por parte del patrono, este tiene el carácter de derecho irrenunciable para el trabajador.

2.5.1.1 Salario mínimo

Franco lo define como “la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte”¹⁸

De conformidad a lo instituido por el doctrinario guatemalteco Cesar Landelino Franco, el trabajador debe cumplir con su trabajo efectivo para gozar de esta facultad irrenunciable que es el obtener la remuneración a su esfuerzo, más esta designación salarial es constituida por el estado por medio de los mecanismos instaurados para su sustanciación, el cual es fijado periódicamente en nuestra regulación ya que las condiciones sociales que permiten el desarrollo humano son constantes para hacer posible el sustento de la vida del trabajador, aunado a ello se deriva que en cuanto al tratarse de un salario mínimo y su característica de irrenunciable únicamente puede ser superado y no reducirse el mismo al establecido por disposiciones legales, ya que es por medio de este que se permite la condición mínima para el sustento y desarrollo en la vida del obrero.

El objeto de este es facultar al trabajador para contar con un salario que satisfaga sus necesidades básicas, que puedan hacer sustentables tanto la vida para el

¹⁸ Franco López, Cesar Landelino, *Op. Cit.*, Pág. 456

trabajador como para su familia, asiste a la realidad social que vive el mismo, al ser la realidad y el entorno socio económico cambiante este derecho necesariamente debe ser renovado y actualizado o renovado periódicamente.

2.5.2 Jornada de trabajo

Tanto en el código de trabajo como en la constitución se establecen las jornadas de trabajo estandarizadas por una parte el código de trabajo en sus artículos 116 al 125 y por otra el realce de derecho mínimo que instaura la constitución en su artículo 102 literal g, además de ser un derecho mínimo para el trabajador este debe garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral es decir ejecutar precisamente las funciones por las cuales fue contratado durante las horas o semanas convenidas con el patrono el cual por su parte no debe forzar o hacer que la jornada pactada exceda y de ser el caso pagar esas horas extras efectivas de labor a su empleado, según la legislación se puede establecer la siguiente clasificación en tanto a jornadas diurna, nocturna, mixta de carácter ordinarias y/o extraordinarias, se clasifican de la siguiente forma:

a) Jornada diurna: Esta jornada al igual que las otras que se abarcan se subclasifica en jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, la jornada diurna ordinaria de trabajo no puede ser mayor de ocho horas al día y de cuarenta y ocho horas por semana, horas de trabajo efectivas, esta jornada se estipula desde las seis de mañana a las dieciocho horas de un mismo día.

b) Jornada Nocturna: La jornada nocturna ordinaria de trabajo no puede ser mayor de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas por semana de trabajo efectivo, esta jornada comienza a partir de las dieciocho horas de un día y termina a las seis horas del día siguiente.

c) Jornada Mixta: Esta no puede ser mayor de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana, esta jornada se ejecuta un primer período en la jornada diurna y otro abarca la nocturna es decir se ejecutarán de ser siete horas efectivas de trabajo

cuatro horas en la diurna y las tres restantes en la nocturna y si sobrepasara las tres horas en la nocturna se toma como esta última a pesar de abarca ambos sistemas. La naturaleza extraordinaria de las jornadas anteriores se entiende como el período extra es decir fuera de los límites de tiempo del cual comprende la jornada diurna, nocturna y mixta ordinaria de trabajo efectivo, la cual a su vez debe ser remunerada, el código de trabajo en su artículo 121 manifiesta que el pago debe ser constituido por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes, siempre y cuando estas horas no sean ocupadas para subsanar errores cometidos por el mismo trabajador en la jornada ordinaria y sean imputables a este, es decir proporciona protección para ambas partes en la relación laboral ya que por una parte garantiza el pago al trabajador por optimizar esfuerzos y reviste al patrono en el sentido de que de fallar el trabajador en el transcurso de sus funciones y por esto deber laborar un período extensivo de tiempo obtienen el carácter de horas no remuneradas ni exigibles al patrono al ser atribuible únicamente al trabajador.

Tanto la jornada ordinaria y extraordinaria no pueden exceder de doce horas en un mismo día.

2.5.3 Día de descanso

Manuel Alonso García conceptúa el descanso semanal obligatorio “como el derecho del trabajador a interrumpir la prestación de sus servicios un día a la semana, durante toda la jornada, sin que por ello deje de percibir la remuneración correspondiente”.¹⁹ Todo trabajador independientemente del trabajo que realice tiene derecho a gozar de un día de descanso remunerable después de cada semana de labores, a lo cual puede computarse manifiesta el código de trabajo en su artículo 126 de cinco a seis días según lo establezca la empresa, y también son remunerables los días de asueto estipulados en el artículo 127 que por disposición legal tienen este carácter aunque coincidan con el descanso semanal.

¹⁹ Alonso Olea, Manuel “Introducción al Derecho del Trabajo”, 5ta edición, España, Editorial Civitas S.A., 1994, Pág. 37

El objeto del descanso semanal o día de descanso es precisamente la necesidad de evitar desgaste en el desenvolvimiento de la labor ya sea por razones mentales o físicas, no importando la actividad que desempeñe, tiene un carácter imperativo al ser un derecho mínimo establecido en la constitución en su artículo 102 literal h, la diferencia que surge entre el día de descanso y los días de asueto es básica en virtud de ser el primero dirigido específicamente a dar descanso al trabajador por sus labores cotidianas de trabajo efectivo y la segunda al ser eminentemente celebraciones o hechos culturales.

2.5.4 Aguinaldo

Se conoce como aquel treceavo salario que percibe el trabajador, el cual a su vez forma parte del salario que el empleador está obligado a dar en pago al trabajador a cambio de su trabajo, este se hace efectivo en el mes de diciembre, el aguinaldo no es más que la doceava parte del salario del trabajador retenida por parte del patrono para que sea entregada el quince de diciembre, con la finalidad de ayudar al trabajador a sufragar gastos de la época²⁰, se encuentra regulado bajo el decreto 76-78 y en la constitución en el artículo 102 literal j.

2.5.5 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

En cuanto a esta prestación laboral comúnmente se le denomina bono 14 por ser considerado el catorceavo sueldo que percibe el trabajador al año, conjetura términos iguales al aguinaldo y al igual que este surge por medio de un decreto siendo el 42-92, este es pagado por la parte patronal el quince de julio de cada año,

2.5.6 Vacaciones

Puede entenderse por vacaciones como aquel derecho constitucional que protege al trabajador y le brinda acceso a un periodo de descanso retribuíbles y no sustituible, este periodo puede pactarse en convenio, contratos, etc. “El derecho a vacaciones

²⁰ Fernando Molina, Luis, *Op. Cit.*, Pag.263

es un derecho físico del trabajador que le garantiza, más que el reposo, su desarrollo personal”.²¹

En conclusión las vacaciones se puede conceptualizan como el conjunto de días sin interrupción por parte del patrono al trabajador, librándolo a este último de su quehacer o de la función que efectúa por haber realizado el número de jornadas de trabajo efectivo estipulado tanto en su contrato de trabajo a su vez como lo establece la legislación laboral, a lo cual tiene derecho a percibir su remuneración salarial para seguir con el sustento de la vida del mismo y su familia, con este a su vez se pretenden la restauración física y mental del trabajador y evitar el desgaste en la labor que el mismo realiza.

En el ordenamiento jurídico Guatemalteco para gozar de este derecho se percibe después de alcanzar un año computado con un mínimo de ciento cincuenta días trabajados al año al servicio del propio empleador, el empleador es el obligado a garantizar este derecho, estas vacaciones por imperativo legal no son acumulables ni mucho menos retribuíbles en dinero, excepto que adquiriera el derecho a gozarlas no las disfrute por cesar en su trabajo cualquiera que fuere la causa, durante el mismo período de vacaciones no puede prestar servicios a otra persona, la duración mínima del período de vacaciones es de quince días hábiles.

2.5.7 Bonificación incentivo

Esta bonificación se encuentra hondamente ligada al factor productividad, con el objeto de remunerar el esfuerzo a la eficiencia del trabajador, regulada bajo el decreto 78-79 ley de bonificación incentivo para los trabajadores el sector privado, esta bonificación debe de aplicarse en igualdad de condiciones hacia los trabajadores que dispongan de dicha prestación, prácticamente se atribuye salarialmente en pago la cantidad de doscientos cincuenta quetzales(Q.250.00)

²¹ Enciclopedia Jurídica, Organización de Naciones Unidas, “Vacaciones”, disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/vacaciones/vacaciones.htm>, fecha de consulta: 07/04/2016

mensuales que se pagan conjuntamente con el sueldo mensual del trabajador, pago que deberá realizar el empleador.

2.6 Prescripción

Cuando se hable de prescripción generalmente se establece como el adquirir un derecho por el transcurso del tiempo por lo cual se entiende como una prescripción en sentido positivo, pero para efecto del estudio del derecho laboral también se encasilla en una prescripción de carácter negativo es decir la pérdida de un derecho por el transcurso del tiempo ya sea la pérdida por parte del trabajador o del empleador. Es por ello que al ser el derecho de trabajo eminentemente tutelar del trabajador hay derechos de carácter irrenunciable pero no imprescriptibles, lo que se pretende establecer con esto es que a pesar de ser derechos a los cuales el trabajador no renuncia si puede perderlos al transcurrir los plazos establecidos en ley para efectuar su respectiva reclamación, es decir puede ser el caso que concluya o al cese de la relación de trabajo el trabajador no recibió las prestaciones que por derecho le corresponden, más el mismo tiene un plazo límite razonado en ley para realizar la obtención de tales prestaciones.

El código de trabajo en su artículo 258 esboza que por medio de la prescripción puede librarse de una obligación impuesta por el mismo código, o bien por el transcurso del tiempo se pierda un derecho, además manifiesta que la prescripción es irrenunciable más la prescripción ya consumada puede renunciarse de palabra, por escrito o por hechos ineludibles, con esto se establece hasta qué punto pueden llegar a proteger los derechos que acogen al trabajador o bien el tiempo de duración de estos derechos antes de la pérdida o el término de reclamación.

2.7 Plazos legales para reclamar prestaciones por parte del trabajador

El código de trabajo regula la prescripción del artículo 258 al 268 el cual sufraga los diversos casos en los cuales puede darse la pérdida de derechos:

Cuando la reclamación es por despido injustificado el trabajador tiene derecho a gozar de indemnización, más si ha sido con justa causa no la reclamara, goza de

treinta días hábiles para efectuar el reclamo, así mismo para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, prescribe en un plazo de 20 días hábiles, los derechos contenidos en contratos de trabajo, pactos colectivos, convenios y reglamentos internos de trabajo prescriben en cuatro meses desde la terminación, Las vacaciones gozan de un plazo de cinco años según el decreto 64-92.

El plazo para todas aquellas prestaciones de carácter que en la ley no tienen estipulado una plazo de prescripción específica se encasillan en la prescripción genérica en virtud de ser la aplicable a todos los derechos contenidos en la legislación laboral, yacen las mismas, las cuales se han abarcado con anterioridad, las vacaciones, el aguinaldo proporcional, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salarios retenidos, horas extras, reajustes salariales, es de dos años contados a partir de la finalización del contrato.

III CAPÍTULO

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

3.1 Antecedentes

Como precedente a la inspección de trabajo primordialmente se tiene a la institución de la Organización Internacional del Trabajo creada en 1919 por medio del tratado de Versalles, se reunió por primera vez en la ciudad de París, cuenta con su propia constitución enfocada en la protección internacional de los trabajadores, básicamente se crea con la finalidad del logro de la paz social y el antecedente de la explotación laboral en países con altos índices industrializados de la época, y así mismo se enfoca en la igualdad en el trabajo en cuanto a las condiciones que permitían el mismo, dentro de los estatutos en que funda su propósito se encuentra cambiar la injusticia en las condiciones de trabajo en virtud de constituir una amenaza a la paz y armonía social, así como la adopción de un régimen humano de trabajo para los Estados, regular las horas y jornadas de trabajo, regular la contratación, prevenir el desempleo y la remuneración al trabajador en condiciones dignas estas entre otras, esta organización instaure rápidamente en sus primeros años diversos convenios relativos al trabajo los cuales fundamentan un gran sustento jurídico de proteccionismo al trabajador no solo a nivel internacional si no en el derecho interno del estado que lo ratifica²², es en esta instancia en la cual surge lo relativo a la inspección del trabajo por medio del convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo el cual atiende a la inspección del trabajo en el comercio y la industria, se adopta en Ginebra en la treintagésima reunión de la organización internacional de trabajo el once de julio de 1947 y entra en vigor el siete de abril de 1950, este instrumento se denomina como un convenio de gobernanza prioritario al igual que el convenio 129 relativo a la inspección del trabajo en la agricultura, en virtud de contar los mismos con el camino legal para velar por el efectivo cumplimiento de las normas laborales y cumplir tanto el fin del Estado que es brindar proteccionismo al trabajador

²² Organización Internacional del Trabajo, Orígenes e Historia, Organización de Naciones Unidas, 2016, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>, fecha de consulta: 1/04/2016

ante su desigualdad y la finalidad de la organización internacional al otorgar un mecanismo que garantice la correcta ejecución y cumplimiento de las normas laborales, consecuentemente surge el protocolo de 1995 sobre el convenio de la inspección del trabajo el cual clasifica las categorías de trabajo a nivel industrial y comercial.

Guatemala precisamente ratifica y adopta los dos convenios que han sido el dogma de la Inspección del trabajo, siendo estos el convenio 81 sobre la inspección del trabajo y el 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, ratificándolos el 13 de febrero de 1952 y 20 de mayo de 1994, respectivamente, en ese orden de ideas instauran los parámetros a seguir para la inspección dotándole funciones de control en cuanto al cumplimiento de las leyes laborales, de asesoría legal a empleador y trabajador y visitaduría.

La Inspección General de Trabajo forma parte de la organización administrativa del derecho laboral en el país, es dependiente directo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene un acercamiento directo con los conflictos laborales y precisamente su función es velar por el cumplimiento de las leyes laborales en cada institución del Estado, su regulación se encuentra en el artículo 278 del código de trabajo y su organización administrativa se establece mediante su manual organizacional de la Inspección general de trabajo y el acuerdo gubernativo 242-2003 el cual contiene las funciones y calidades que debe cumplir dentro del marco legal e institucional.

3.2 Definición

“La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas

preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas.”²³ Es por medio de la Inspección de Trabajo a través de la cual se realiza el control del cumplimiento efectivo de las normas de ordenamiento y regulación de la prestación del trabajo.²⁴ Es una función que ejerce el estado por medio de la inspección general de trabajo con la finalidad de garantizar los mecanismos que oportunamente velen por el cumplimiento de las normas laborales del derecho interno e internacional.

Cesar Landelino Franco lo define como aquella dependencia administrativa, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también la inspección General de Trabajo, es responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.²⁵ Como bien manifiesta el doctrinario al ser un órgano de la administración pública se encuentra ante el control que ejerce está por medio de la inspección del trabajo, y está va más allá del control que pueda propiciarse directamente en la empresa, si no se encuentra facultada a su vez para brindar asesoría legal y fungir como un tercero imparcial en arreglos directos y conciliatorios, podría decirse que es el mecanismo instaurado por el estado por medio del cual se garantiza el cumplimiento efectivo de las leyes laborales.

Se concluye entonces que la Inspección General de Trabajo, es aquella institución de carácter administrativo que actúa por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar el cumplimiento efectivo y aplicación legal de las leyes en materia de trabajo, brindar asesoría legal, y proporcionar formas equánimes de arreglo directo y conciliación.

²³ Oficina Internacional del Trabajo LAB/ADMIN, *“Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace, Guía para los trabajadores”*, Suiza, 2011, Pág.8

²⁴ Vásquez Vialard, Antonio *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, 8va edición, tomo II, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo depalma, 1998, Pág. 284

²⁵ Franco López, Cesar Landelino *“Código de Trabajo Comentado”*, Guatemala, Editorial Fénix, Guatemala, 2013, Pág. 240

3.3 Funciones

Las funciones propias de la Inspección General de Trabajo como institución se encuentran de conformidad a lo estipulado en el Código de trabajo del artículo 278 al 282 y el artículo 15 del acuerdo gubernativo 242-2003, dentro de las cuales se encuentran funciones de asesoría legal, de control y de conciliación, en el marco legal le competen las siguientes funciones:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable:

Esta función es esencial en virtud de la existencia de las normas laborales constituidas en las leyes que preceptúan higiene y seguridad en favor del trabajador, el Estado debe garantizar el cumplimiento efectivo de las mismas, es ahí donde instaura esta función como parte de la Inspección de trabajo es la encargada de velar porque el trabajador se vea satisfecho en sus derechos laborales, por ejemplo las herramientas, casco de seguridad o trajes especiales y que permitan cumplir con el trabajo efectivo, a su vez promover y fortalecer que el empleador oportunamente aplique las medidas de higiene, seguridad y salubridad que le permitan desenvolver su labor en condiciones viables en la empresa, industria, comercio, parcela, en la agricultura o lugar sobre el cual ejerza el trabajo con la finalidad de no socavar la integridad del trabajador.

- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores:

Esta función propiamente lo que prevé es el manejo de la conflictividad que pueda surgir o bien ya surgida entre trabajador y patrono, fungir como un tercero imparcial para que se cumpla con lo preceptuado en ley y que se tengan por satisfechas las pretensiones de ambos y en ningún sentido vulnerar los derechos que puedan acoger a ambas partes, se dota de esta función en virtud de evitar el congestionamiento judicial o la necesidad de un medio extrajudicial que pueda resolver asuntos de conflictividad laboral en los cuales pueda evitarse la intervención de instancias judiciales.

- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo:

Este se enfoca propiamente en la obligación que tiene el empleador de garantizarle al trabajador las condiciones óptimas para la realización de su labor, que sea en condiciones seguras, en un ambiente propicio y adecuado en el cual no sufra quebrantos de salud, al referirse a programas preventivos de visitas se sobrentiende que la inspección mediante la unidad establecida para el efecto debe informar constantemente y educar jurídicamente al empleador en cuanto a las condiciones que debe reunir el centro de trabajo en el cual desarrolla su actividad laboral, el cual puede darse acabo al iniciar por primera vez sus labores la empresa o al acreditarse en un nuevo lugar.

- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia:

El enfoque de esta función es de asesoría legal, en cualquier momento puede solicitar información a la inspección general de trabajo directamente el Ministerio de trabajo y previsión social o cualquier otra dependencia del mismo así como trabajadores y empleadores, ante lo cual la inspección se encuentra obligada a responder sobre las cuestiones que se le soliciten, está es una de las funciones más relevantes de la inspección general del trabajo ya que al asesorar prácticamente dan a conocer la correcta aplicación de las normas laborales siendo esta uno de los fines de la institución.

- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala:

Es aquí mediante el artículo 44 la preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanos y en cuanto al artículo 106a la irrenunciabilidad de derechos que acogen al trabajador la constitución política de la republica respectivamente, al

encontrarse ratificados y vigentes en nuestro ordenamiento convenios internacionales que brindan un efectivo soporte jurídico al trabajador debe velarse por que estos mecanismos cumplan su finalidad, de ellos se deriva la institución de la inspección del trabajo lo cual permite realmente la protección del trabajador tanto a nivel individual como colectivo.

- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.

- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se cumple con las disposiciones legales:

Esta función es de control, se encuentra ligada directamente en el sentido si el empleador realmente efectúa el pago del salario a los trabajadores, el cumplimiento de las jornadas de trabajo, entre otros.

3.4 Estructura jerárquica

La estructura orgánica interna de la Inspección General de Trabajo es la siguiente:

- Inspector General de Trabajo
- Subinspector General de Trabajo
- Secretaria de la inspección General
- Sección de Consultas Laborales y Opiniones Jurídicas Laborales
- Sección de Visitaduría Laboral
- Inspector de Visitaduría Laboral
- Sección Conciliación Laboral

3.5 Inspectores

Es importante definir al inspector como tal ya que es el que realiza directamente la función administrativa de control efectivo al cumplimiento de las normas del trabajo, la Organización Internacional de trabajo lo define como: “Agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley, con una misión general de orientación para mejorar

tanto las condiciones de trabajo como la productividad en el centro del trabajo.”²⁶ Implica un proceso de selección exhaustivo, una persona capacitada y con formación en virtud de ser funcionarios profesionales, que deberán contar con rígida capacidad y competencia para lograr su función de acuerdo a altos niveles técnicos.²⁷

En Guatemala el Inspector General de Trabajo, es aquella autoridad de carácter superior facultada de las funciones de inspección en materia laboral por medio de despacho ministerial, el cual debe velar por el cumplimiento de las funciones que le designa el artículo 278 del Código de Trabajo, leyes, acuerdos y reglamentos.²⁸

Se establece entonces la definición como inspector general de trabajo como aquel funcionario público encargado de velar por el estricto cumplimiento de las leyes de trabajo tanto de derecho interno como internacional, designado mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el ejercicio de sus funciones las cuales recaen en visitaduría en las empresas, proporcionar asesoría legal al ser requerido y actuar como ente conciliador.

3.5.1 Facultades de los Inspectores de Trabajo

Los inspectores de trabajo dentro de las atribuciones que gozan para el desarrollo efectivo de sus funciones se encuentran: a) Derecho de libre acceso a cualquier establecimiento; b) Derecho de libre investigación; c) Competencia para adoptar medidas cautelares.

a) Derecho de libre acceso a cualquier establecimiento: Esta función es primordial ya que es la que en primera instancia hace posible la inspección del trabajo la cual faculta al inspector para acudir y visitar empresas²⁹, está facultad se encuentra en el artículo 281 literal a) del código de trabajo, y permite el entrar con

²⁶ Oficina Internacional del Trabajo LAB/ADMIN. *Op.Cit.*, Pág. 21

²⁷ *Loc.Cit.*

²⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Manual de organización la Inspección general de trabajo”, Guatemala, disponible en: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=&start=1>. Fecha de consulta: 03/04/16, Pág. 2

²⁹ Oficina Internacional del Trabajo LAB/ADMIN. *Op.Cit.*, Pág. 22

libertad al inspector a cualquier trabajador en cualquier empresa independientemente de la naturaleza de la empresa, puede entrar tanto de día como de noche con tal de garantizar una efectiva inspección laboral.

Realizar visitas sin previo aviso o notificación le permite observar realmente las condiciones en las cuales se encuentra la empresa, en ciertas ocasiones el inspector avisa acerca de su visita con la finalidad de permitir al empleador reunir información necesaria.³⁰

b) Derecho de libre investigación: por medio de esta atribución se encuentran facultados para investigar o examinar para velar porque realmente se cumplan las normas legales en la empresa, mediante esta facultad pueden interrogar a los trabajadores de la empresa y al empleador, que sean presentados libros, registros y documentos que la legislación nacional permita a su vez la facultad de tomar muestras para ser analizadas, mediante la colaboración de los patronos se puede lograr soluciones concretas a cualquier clase de incumplimiento.³¹

Justamente nuestra legislación mediante el artículo 281, literal b), d) y F) del código de trabajo permiten precisamente que para que el trabajador garantice mediante su inspección la aplicación legal debida de las leyes solicitar en cualquier momento libros de salarios, planillas, constancias de pago, examinar las condiciones higiénicas de la empresa como de seguridad de personal y exigir muestras para su análisis. La única excepción ante este tipo de examen que puede realizar el inspector es hacia los libros de contabilidad que por disposición legal tiene que solicitar previamente orden judicial.

c) Competencia para adoptar medidas cautelares: esta facultad dota al inspector de trabajo para adoptar medidas con la finalidad que sean eliminados los defectos observados o encontrados en la empresa, o los montajes que según analice el

³⁰ *Loc.Cit.*

³¹ *Loc.Cit.*

inspector sean un peligro para la seguridad y salud del trabajador, en virtud de ellas puede otorgar un plazo prudencial al empleador para que cumpla con las normas u solicitar un plan de ejecución de como solventara el problema el empleador.³²

3.5.2 Obligaciones de los Inspectores de Trabajo

Dentro de las obligaciones que revisten al inspector se encuentran las siguientes: a) Integridad, independencia e imparcialidad; b) Secreto profesional; c) confidencialidad del origen de una queja; y d) Profesionalidad y Competencia.

a) Integridad, independencia e imparcialidad: al igual que un juez al ejercer una función de intermediación el inspector en su función no puede tener interés ya sea directo o indirecto, en las empresas en las cuales ejerza su inspección, la independencia e imparcialidad como inspector de trabajo es una condición necesaria ya que tanto empleador como trabajador ponen su confianza en la neutralidad y conocimiento del inspector como conocedor de las leyes de trabajo. Es importante resaltar que por medio de esta obligación el trabajador debe estar dotado de valores como la honradez, cortesía y honestidad, y más aun de un alto profesionalismo, mediante su actuación debe evitar cualquier tipo de dadivas que provengan de patrono o trabajadores, ya que la integridad profesional permite solventar la credibilidad jurídica sobre los inspectores en cuanto a sus decisiones.³³

b) Secreto profesional: los inspectores en el ejercicio de sus funciones no pueden revelar los secretos en cuanto a la fabricación tanto industrial como comercial y métodos de producción que por motivos de la inspección realizada sean de su conocimiento, secreto que deberán mantener aun sin laborar más ante la inspección general de trabajo por disposición legal, si estos llegaren a concurrir ante la divulgación del secreto no solo se imponen sanciones en relación a su cargo como inspector, sino además es susceptible a todas las sanciones civiles y penales que de ello se deriven.³⁴ En el ordenamiento jurídico se contempla en el artículo 281 literal k)

³² *Loc.Cit.*

³³ Oficina Internacional del Trabajo LAB/ADMIN. *Op.Cit.*, Pág. 21

³⁴ *Loc.Cit.*

del código de trabajo, que el cuándo sean divulgados datos con ocasión de inspección como lo son los secretos industriales y comerciales, entre otros la sanción directa al inspector es la destitución inmediata, aunado a ello no puede deslindarse de las responsabilidades penales y civiles o de otra materia que concurra, además la norma es clara al manifestar que el secreto debe permanecer aun cuando el inspector ha dejado de laborar como tal.

c) confidencialidad del origen de una queja: la queja que da origen a la inspección en el lugar de trabajo o empresa en todo momento debe salvaguardarse por la confidencialidad del inspector y no dar margen que permita al empleador que la visita se deriva de la misma, la finalidad de esta obligación se deriva de la protección al trabajador que interponga la queja.³⁵ En ese orden de ideas la verdadera intención de la confidencialidad de la queja es el accionar del empleador que por motivo de la queja interpuesta y al ser del conocimiento del empleador el trabajador que la promovió este tome represalias en contra del trabajador y vulnere derechos y cause perjuicios contra el mismo, es por ello que el inspector para garantizar su función efectiva debe guardar la confidencialidad de lo contrario la inspección no tendrá los efectos esperados.

d) Profesionalidad y Competencia: requiere un alto grado de profesionalismo, ya que ante tal figura acuden empleadores y trabajadores con la necesidad de obtener asesoría legal y al ser percibidos como una figura profesional y competente de la que puedan aprender jurídicamente.³⁶ Es una obligación fundamental impuesta por el código de trabajo en su artículo 279, el inspector general de trabajo debe conocer estrictamente todas las leyes de la materia laboral para ejercer plenamente su competencia, y más aún al ser el ente dotado para brindar asesoría técnica jurídica al empleador y al trabajador, este hecho puede deslindar a que tanto patrono como trabajador acudan más a la vía administrativa para dilucidar problemas para evitar desgaste judicial.

³⁵ *Ibíd.*, Pág.22

³⁶ *Loc.Cit.*

3.5.3 Funciones de los inspectores de trabajo

Las funciones que los Inspectores de Trabajo realizan están fundamentadas básicamente en lo preceptuado en el código de trabajo, los Convenios Internacionales de Trabajo No. 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo y específicamente el manual de organización de la Inspección general de trabajo dentro de las funciones más importantes se encuentran:

- La representación y asesoría del Ministerio de Trabajo y Previsión social en cuestiones de derecho laboral con motivo de inspección del trabajo;
- Dirige y coordina todas las funciones y actividades realizadas por la Inspección General de Trabajo;
- Velar por el cumplimiento de la política laboral, así como el estudio concreto de casos y expedientes a ruego de parte o de oficio y a través de ello formular resoluciones en materia laboral;
- La aprobación de convenios individuales y colectivos con los respectivos reglamentos, analiza el contexto legal para su aplicación, así como aprobar proyectos de reglamentos interiores de trabajo; todos estos cuentan con su sanción jurídica respectiva;
- Velar por estricto cumplimiento de las leyes laborales.

3.6 Visitaduría

La inspección del trabajo se basa generalmente en visitas a empresas o industrias, es decir en sitios donde se desarrolla el empleo o trabajo, la función principal es observar que las instalaciones cumplan con lo preceptuado en la ley y de no estarse solventado la aplicación de la ley se asegure que así sea.³⁷ Generalmente suele ser el primer paso mediante la visita a las instalaciones el cual pone en conocimiento la conflictividad que hay entre trabajador y empleador al inspector al no cumplir este con las normas laborales.

La visita puede darse de tres maneras: rutinaria que suele ser la general o habitual en la función de visitaduría del inspector; por requerimiento la cual surge por medio

³⁷ Oficina Internacional del Trabajo LAB/ADMIN. *Op.Cit.*, Pág. 21

de una queja interpuesta por un trabajador de la empresa o lugar de trabajo; y la de emergencia que se da por motivo de accidente laboral.³⁸

En la legislación laboral Guatemalteca quien ejerce la función de visitaduría es el grupo de inspectores de trabajo para el efecto designado, los cuales deben velar mediante su visita al lugar de trabajo porque estas cumplan con las leyes, reglamentos, normas internacionales, acuerdos de trabajo en general en sus respectivos centros de trabajo, así mismo cabe resaltar que para lograr el efectivo cumplimiento de las leyes por parte de la empresa debe garantizar esto mediante la solución de conflictos que con ocasión de trabajo se deriven en la empresa.

3.7 Conciliaciones

Esta unidad prácticamente se encuentra dotada por un conjunto de Inspectores, los cuales tienen a su conocimiento demandas administrativas en materia laboral, facultada para proponer formas equánimes de conciliación con base a la legalidad laboral y a su vez respeta derechos atribuibles a cada parte de la relación laboral, prácticamente al ser un ente dotado para conciliar lo que se pretende al momento de la presentación de una demanda laboral en esta instancia administrativa el inspector debe velar según sea el caso, despido, cesión del contrato, el trabajador no sufra pérdida de sus derechos laborales por la terminación de dicha relación al ser la parte económicamente más vulnerable.

Esta fase conciliatoria se sumerge en la fase administrativa, en la cual ambas partes proponen soluciones para la resolución de un conflicto, eminentemente es una fase que se evacua de manera extrajudicial, la misma debe garantizar que el trabajador no sea vulnerado en sus derechos mínimos e irrenunciables, es precisamente en esta fase en la cual al acudir se pretende la satisfacción de las partes y evitar acudir al órgano jurisdiccional, el inspector dentro de su función de garante de la ley laboral debe evitar a su vez que la pérdida de derechos que protegen a el trabajador de llegarse a un acuerdo, no permite en ninguna instancia que por la necesidad

³⁸ *Loc.Cit.*

económica que el trabajador en determinado momento pueda tener, renuncie a los derechos que por imperativo legal le corresponden y así vulnerando los principios ideológicos y fundamentales que sustentan al derecho laboral, es por ello que el inspector debe tener un amplio conocimiento de las leyes en materia laboral.

3.7.1 Funciones de los conciliadores:

Estas se derivan del informe “producción RRHH. Ordenamiento funcional-perfiles-reprotes-R00806565”³⁹ emitido como el reporte general del conciliador por medio del ministerio de trabajo y previsión social, con la finalidad de establecer la actividad funcional de los inspectores de trabajo en su labor conciliatoria, el autor de la presente tesis fundamentado en el manual citado anteriormente considera que las funciones del conciliador se clasifican en:

a) Conocimiento y debida aplicación de las leyes laborales: Esta función del inspector conciliador es aquella que efectivamente garantiza la tutela efectiva al trabajador cabe resaltar que a pesar de actuar como un tercero imparcial al tener un estricto conocimiento de las leyes laborales internas e internacionales no puede permitir la disminución de derechos al trabajador, así como la facultad que tiene de proponer formas equánimes de conciliación, todo esto basado y fundado derecho, además que mediante su instrucción no solo propone soluciones concretas, educa al empleador y al trabajador en materia laboral. Cabe resaltar que el campo de conocimiento de normativo debe extenderse más allá de las normas internas y contemplar los convenios ratificados y vigentes por el Estado de Guatemala.

b) La suscripción de actas y convenios: Esta función es imprescindible ya que por medio de ella se hace constar las actuaciones de las partes en las audiencias que se celebren ante la sección de conciliaciones de la inspección de trabajo desde la comparecencia o incomparecencia hasta la conclusión del asunto, asentados convenios mediante el pago total o convenios de pago en los cuales se asienta la

³⁹ Fundación para la paz y la democracia (Funpadem), Manual de procedimientos de conciliación de conflictos jurídicos individuales, primera edición 2010, Pág. 15

forma y termino del pago posterior, aprobación de la unidad designada para el efecto, en nuestro ordenamiento jurídico el convenio de pago tiene fuerza ejecutiva es decir es título ejecutivo.

c) Remisión de notificaciones y expedientes: la audiencia conciliatoria no se puede evacuar sin previamente haber notificado a ambas partes tanto patrono como trabajador deben ser citados previamente, ante lo cual el inspector conciliador remite a la unidad de conciliaciones para notificar respecto a audiencias y convenios de pagos aprobados, por otro lado en cuanto a la remisión del expediente este se da con la finalidad de la aprobación de los convenios de pago y la entrega del expediente al superior jerárquico al finalizar el procedimiento conciliatorio. Así como la entrega de expedientes solicitados por la secretaria de la inspección general de trabajo.

d) Efectuar cálculo de prestaciones laborales;

e) Promover incidente de falta laboral.

Entre las facultades y deberes anteriormente mencionadas, cabe mencionar que la importancia de conciliar versa en poder tutelar de manera efectiva al trabajador toda vez que el trabajador desconoce sus derechos es menester del inspector defenderlo ya que como se menciona en el capítulo uno del presente estudio el derecho de trabajo funciona en base a principio y el principio protectorio o conocido dentro de la doctrina guatemalteca como tutelar vela por los intereses del trabajador, es pues entendido que el inspector tiene que cumplir con los deberes anteriormente manifestados para lograr un correcto cumplimiento de las leyes laborales dentro del territorio nacional mediante el conocimiento de las normas laborales y en la audiencia conciliatoria propiciando una instrucción correcta en materia jurídica laboral a patrono y empleador.

3.7.2 Conciliación extrajudicial

Al hablar de conciliación ante la inspección de trabajo es importante definir la misma al ser eminentemente una conciliación de carácter extrajudicial, Juan Montero Aroca

la define como “una actividad que puede definirse como la comparecencia obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el Estado, o ante un órgano constituido según las reglas dictadas por aquél, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto que las separa. Se trata, pues, de un sistema de autocomposición por el que son las mismas partes las que intentan poner fin al conflicto, aunque sea en presencia de un tercero ajeno al mismo.”⁴⁰

El sentir de la conceptualización del doctrinario Juan Montero Aroca engloba primordialmente la actividad de carácter obligatorio u facultativo que gozan las partes, la conciliación extrajudicial en el derecho laboral guatemalteco es eminentemente una facultad de las partes, facultad mediante la cual tienen la decisión o no de acudir ante un ente conciliador el cual tiene la calidad de tercero imparcial, en este caso frente al auxilio de la inspección general de trabajo mediante su unidad de conciliaciones, el centro judicial de resolución alternativa de conflictos o un abogado y notario particular experto en la materia, en virtud que es necesario mencionar la tutelaridad del derecho de trabajo, ya que el tercero imparcial debe tener un estricto conocimiento en materia laboral para salvaguardar y no vulnerar tanto derechos como intereses del trabajador que por imperativo legal correspondan. Franco manifiesta que en cuanto a la conciliación extrajudicial puede entenderse como aquella que se evacua fuera del ámbito jurisdiccional y que generalmente en Guatemala se efectúa ante los inspectores de trabajo dentro del ejercicio de su función conciliadora.⁴¹ La conciliación que se evacua ante los inspectores de trabajo no puede privar de la facultad de llevar acabo conciliaciones a las partes fuera de la inspección, siempre y cuando exista celebración de convenio celebrado en escritura pública o conste en documento privado con las respectivas firmas legalizadas respeta así de esta forma las normas laborales del ordenamiento jurídico.⁴²

La finalidad de la conciliación es avenir a las partes sin que por ello el trabajador deba renunciar a los derechos irrenunciables, sin embargo en la práctica

⁴⁰ Montero Aroca, Juan *“introducción al proceso laboral”*, 5.ª edición, España, 2005, Pág.123

⁴¹ Franco López, Cesar Landelino, *“Código de Trabajo Comentado”*, *Op.Cit.*, Pág. 309

⁴² *Loc.Cit.*

constantemente se vulnera este principio, ya que ante la adopción de convenios entre el patrono y el trabajador generalmente el trabajador renuncia parcial o totalmente a sus derechos cuya característica es la de irrenunciable por imperativo legal, no se puede dejar de lado que sustancialmente se utilizan como medio de retardo procesal la conciliación que hace que el trabajador ceda y acepte toda clase de acuerdo por parte del empleador.⁴³ Una situación que emana con frecuencia es la eminente necesidad económica que sufre el trabajador que ante cualquier propuesta de carácter económico cede por completo a sus pretensiones y acepta en gran medida, el cual cede derechos irrenunciables, al igual ocurre ante la gran cantidad de denuncias administrativas que se presenten ante la inspección general de trabajo al no contar la unidad de conciliaciones con un gran número de inspectores para poder ejercer con la debida diligencia conciliatoria, ya que tienen a tener una sobrecarga laboral lo cual puede derivar que el trabajador no observe del todo la correcta y completa aplicación de la normativa jurídica.

Franco a su vez afirma que al ceder el trabajador en sus derechos no puede atribuirse esta tipo de responsabilidad a esta clase de desnaturalización de la conciliación tanto a juzgadores como inspectores de trabajo, en virtud de ser la aceptación del trabajador la que da permisividad a esta clase de convenios.⁴⁴ En este sentido cabe resaltar la importancia del principio tutelar por medio del cual se debe brindar en todo momento la protección al trabajador y es mediante estos mecanismos como lo son la inspección general de trabajo en su función administrativa y los juzgados de trabajo dentro de su función jurisdiccional, los que deben garantizar que no se vulneren derechos del trabajador al momento de convenir las partes, es decir no ceder, el trabajador, ante lo mínimo que le corresponde por disposiciones de carácter imperativo y cabe recordar que ante tal circunstancia se vulnera precisamente el carácter irrenunciable de todos los derechos que acogen al trabajador y por consiguiente de permitir tal situación, el inspector en desempeño de sus labores, no cumple con su principal función que es la

⁴³ *Ibíd.*, Pág. 308

⁴⁴ *Loc.Cit.*

correcta aplicación y fomento de las normas laborales instituidas en el país de darse esta situación.

Al acudir ante la vía administrativa y no lograr una avenimiento o arreglo conciliatorio, o al no comparecer el demandado ante la notificación de la inspección para que comparezca, se tiene por agotada la vía administrativa, lo cual deriva posteriormente el inicio del proceso ordinario laboral por medio de la demanda para reclamar los derechos judicialmente, la verdadera importancia de la conciliación extrajudicial recae sobre aquellos asuntos en los cuales se convenga ante la inspección general de trabajo, y si ante esa función pública que ejerce se conviene y hace constar lo celebrado en la audiencia y además por algún motivo se vulneren derechos del trabajador, y se tiene por finalizado el asunto que promovió la intervención de tal institución, es decir en este caso no se cumple en ningún sentido con la tutelaridad de derechos, o con la protección a la irrenunciabilidad de los mismos, de los cuales se ve favorecido el trabajador, en el presente estudio se abordara con posterioridad en el capítulo cinco la facultad que goza el trabajador de promover un juicio ordinario laboral cuando se han vulnerado derechos irrenunciables en la etapa administrativa. El título celebrado mediante el arreglo conciliatorio o conciliación únicamente tiene el carácter de título ejecutivo.

3.7.3 Procedimiento conciliatorio en la Inspección General de Trabajo

Esta fase inicia por medio de una solicitud de audiencia conciliatoria, es meramente una fase extrajudicial, es decir una actividad previa al proceso, se encuentra bajo la supervisión de una figura del estado como lo es la Inspección General de Trabajo más no es de índole judicial; el trabajador en esta fase puede acudir gratuitamente a presentar su solicitud de audiencia conciliatoria, acude con asesoría legal para el efecto por medio de su abogado o bien sin necesidad de ella, al igual empleador se encuentra facultado para solicitar audiencia conciliatoria con la finalidad del pago de prestaciones que por motivo del despido del trabajador no habersele pagado las prestaciones de ley, está solicitud puede ser tanto verbal como oral.⁴⁵ Conlleva a que

⁴⁵ Fundación para la paz y la democracia (Funpadem), *Op.Cit.*, Pág. 17

se levante acta inicial por el inspector encargado de la unidad de actas iniciales, consecuentemente se notifica al solicitante y se fija fecha para ratificar dicha solicitud de este acto jurídico se deriva las adjudicaciones de solicitudes mediante la cual el inspector encargado para el efecto distribuye las solicitudes a los inspectores de trabajo en la respectiva sección de conciliaciones.⁴⁶ El día y hora de la audiencia previamente puede desistirse a la misma, puede ser esta de forma personal u escrita, ante lo cual si llena los requisitos en ley se elabora un acta de desistimiento mediante la cual se archiva el proceso ante la inspección, de no haber desistimiento y llegado el día y hora de celebrar la audiencia, puede ocurrir la incomparecencia de ambas partes patrono y empleador o bien la inasistencia por parte de uno, y el objeto esperado la asistencia de ambas partes⁴⁷, ante la incomparecencia por la parte patronal y sin motivo de excusa correspondiente se da como resultado la interposición de un incidente ante el órgano jurisdiccional correspondiente en virtud de ser considerada una falta a las leyes de trabajo, así mismo las partes pueden presentar excusas como mínimo una hora antes o dentro de las 24 horas siguientes, da como resultado si procediere la excusa señalar nueva audiencia conciliatoria, si solo asiste el trabajador y patrono no presenta excusa, el inspector levanta acta y mediante esta hace consta dicha comparecencia⁴⁸, si el trabajador no se presentare se tiene por abandonado el caso, si ambas partes comparecen el inspector conciliador los invita a pasar a una sala privada en la cual se evacua la diligencia, en ese orden de ideas el inspector se presenta, manifiesta el motivo de dicha audiencia, y resalta el fin al cual se pretende llegar que es el de resolver el conflicto meramente en la vía administrativa y que todo aquello que se desarrolle dentro de ella se basara estrictamente en ley, un elemento importante es la facultad de levantar acta por parte del inspector a través de la cual hace constar las actuaciones de las partes durante la evacuación de la conciliación, así mismo tanto empleador como trabajador tienen la posibilidad de desarrollar una segunda audiencia este punto lo hace constar el inspector y señala nueva audiencia en esta última audiencia si se manifiesta apercibimientos a ambas partes ya que al no presentarse estas

⁴⁶ *Ibíd.*, Pág. 18

⁴⁷ *Ibíd.*, Pág. 20

⁴⁸ *Loc.Cit.*

constituyen falta laboral y por ende la imposición de una sanción, de celebrarse un convenio o acuerdo conciliatorio en el cual se dé el cumplimiento del pago inmediato básicamente el inspector levanta acta y hace constar el mismo y se da por conciliado el caso, firman ambas partes y es remitido el expediente al supervisor correspondiente el cual para el efecto archivara el proceso.⁴⁹

Si en la audiencia se conviniere que la realización del pago efectivo por parte del patrono se efectuará en forma quincenal o mensual, el conciliador está facultado para elaborar un convenio de pago, en este únicamente manifiesta una cantidad total líquida y exigible, se firma por ambas partes y el inspector, este convenio pasa por un proceso de revisión y elaboración de la resolución, en ese orden el inspector traslada el expediente a la persona encargada de convenios, este último lo revisa y si esta correcto elabora resolución que lo aprueba, el cual únicamente adquiere fuerza ejecutiva, posteriormente se traslada el convenio al inspector general de trabajo quien firma el mismo si está acorde a derecho, y remite el mismo a la unidad de notificaciones para poner en conocimiento de las partes, finalmente se da el archivo del expediente el cual se remite a la unidad correspondiente para el efecto.⁵⁰

Se destacan varios puntos a tomar en cuenta en la fase administrativa conciliatoria, la primordial es que en la ley no se cuenta con un procedimiento conciliatorio a seguir propiamente se abarca a pocos rasgos del desarrollo de la audiencia, como tal el manual organizacional de la inspección general del trabajo básicamente establece un procedimiento administrativo a seguir así de mero trámite, el otro punto esencial es que al llegarse a un convenio, es decir el pago efectivo de la totalidad del adeudo en la relación de trabajo, tanto en esa acta conciliatoria como en los convenios de pago parcial no se establece específicamente el monto que corresponde a cada prestación que le corresponde al trabajador, únicamente se establece una cantidad dineraria generalizada es decir un monto total, en ese orden este título se desconoce si evidentemente fueron discutidas todas las garantías y derechos de carácter

⁴⁹ *Ibíd.*, Pág. 22

⁵⁰ *Ibíd.*, Pág. 23

irrenunciable que acogen al trabajador, a su vez este procedimiento pasa por una serie de filtros como lo es la revisión por parte de la unidad de convenios y el inspector general de trabajo, por consiguiente al observar una reclamación posterior a un convenio emitido ante la inspección general de derechos no se garantiza oportunamente esa tutelaridad de las normas laborales contempladas en la constitución.

CAPÍTULO IV

JUICIO ORDINARIO LABORAL

4.1 Derecho Procesal de Trabajo

Néstor de Buen el derecho procesal del trabajo “es el conjunto a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo.”⁵¹

Franco define al derecho procesal del trabajo “como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.”⁵² Básicamente es el conjunto de normas jurídicas que regula la actividad y desarrollo del proceso laboral el cual tiende a la resolución de conflictos atendiendo al contenido del derecho laboral. El derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro del sistema de derecho Guatemalteco.⁵³

El contenido del derecho procesal de trabajo es tanto de índole individual como colectiva, en el presente estudio se aborda específicamente el derecho procesal individual de trabajo ya que es mediante este en cual se emplea únicamente el juicio ordinario laboral para efectuar reclamaciones de derechos laborales en la vía judicial de manera individual.

4.2 Naturaleza del Derecho Procesal de Trabajo

Su naturaleza es de derecho público al ser particularmente la función jurisdiccional dotada por el estado para la aplicación correcta jurídicamente de las normas laborales así como la imposición de la justicia, en otras palabras el Estado mediante

⁵¹ Hernández Rueda, Lupo “*Derecho Procesal del Trabajo*”, Editorial Dalis Moca, R.D, 2000, 4ta Edición, Pág. 370.

⁵² Franco López, Cesar Landelino, “código de trabajo comentado”, *Op.Cit.*, Pág.280

⁵³ Tena Suck, Rafael y Hugo, Ítalo Morales, “*Derecho Procesal del trabajo*”, 6ta edición, México, Editorial Trillas,2003, Pág. 16

el impulso de la ley faculta al Órgano Jurisdiccional para que procesalmente se apliquen las normas laborales.⁵⁴

4.3 Principios procesales del derecho de trabajo

Al igual que los principios del derecho sustantivo de trabajo, es en ellos en los cuales el derecho procesal de trabajo se encuentra sustentado, es decir es en ellos sobre los cuales se fundamenta toda práctica procesal y aplicativa de normas laborales en el proceso en virtud de ser principios propios de la materia. Estos ayudan a entender el desenvolvimiento del proceso laboral, dentro de ellos se encuentran la oralidad, concentración, impulso de oficio, antiformalismo, inmediación, sencillez, economía procesal, celeridad, igualdad, iniciativa de las partes, preclusión y flexibilidad.

4.3.1 Oralidad

Este principio establece que predominara la palabra hablada ante cualquier documentación presentada por medio de la vía escrita.⁵⁵ Este principio se fundamenta que durante el transcurso de todas las etapas procesales del juicio ordinario laboral debe diligenciarse exclusivamente en forma oral, esto se sustenta en el artículo 321 del código de trabajo.

4.3.2 Concentración

Al hablar de concentración generalmente puede establecerse como la unificación de las actividades procesales. Lo cual bien reluce el doctrinario Eduardo Vanegas al afirmar que este principio consiste en la “realización del mayor número de actos posibles dentro del proceso laboral, en una sola audiencia” o en varias de forma continua.⁵⁶

4.3.3 Impulso procesal de oficio

Doctrinariamente denominado principio de ofioidad, básicamente este se fundamenta en darle trámite a los asuntos que se pongan a la disposición del

⁵⁴ Franco López, Cesar Landelino, “código de trabajo comentado”, *Op.Cit.*, Pág. 281

⁵⁵ Vanegas López, Eduardo Antonio, “*El procedimiento laboral mexicano en nuestros días*”, México, Editorial Publidisa Mexicana SA de CV, 2007, Pág. 26

⁵⁶ *Ibíd.*, Pág. 31

Juzgado sin necesidad de ser promovido por el trabajador o empleador, es decir pone en tránsito el proceso, cabe resaltar la excepción a los motivos que si requieren instancia de parte como lo son el inicio del proceso laboral por medio de la demanda y la contestación de la misma, lo cual desencadena se cumplan las etapas procesales corresponde dientes, su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 321 del código de trabajo.

4.3.4 Inmediación procesal

El principio de inmediación procesal se desarrolla en todas las etapas del proceso laboral, es evidente que pasa por la etapa conciliatoria, la demanda, la interposición de excepciones, el ofrecimiento y la admisión de las pruebas, de la cual deriva la obligación del juez y las partes de estar presentes y presenciar de forma directa y personal las diligencias que se practiquen hasta la completa finalización del juicio.⁵⁷

No es sino aquel principio que garantiza la presencia del juez y la de las partes en el transcurso del proceso laboral, este principio pone en manifiesto el acercamiento directo que el Juez de trabajo tiene no solo con las partes si no con las pruebas admitidas como tales y la reproducción de las mismas, se encuentra regulado en el artículo 321 del código de trabajo el cual regula que el juez es indispensable y permanente durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

4.3.5 Sencillez y Anti formalidad

Por medio de este se pretende eliminar formalismos innecesarios dentro del proceso laboral, toda vez que en la relación laboral el trabajador goza de desventajas tanto económicas como educativas y el empleador al contrario sensu dispone de todas las ventajas.⁵⁸ Estos principios guardan una estrecha relación, ya que su principal función radica en hacer fácil la práctica del trámite del proceso, a las partes sin mayor exigencia de requisitos y formalidades.

⁵⁷ *Ibíd.*, Pág.25

⁵⁸ *Ibíd.*, Pág.32

4.3.6 Economía procesal

El principio de economía procesal pretende el ahorro del gasto innecesario en el juicio ordinario laboral, ya que implica directamente sobre el patrimonio tanto del trabajador como empleador.⁵⁹ Esto a su vez genera la posibilidad de comparecer a juicio sin asesoría legal lo cual elevaría en costos y en este orden la parte vulnerable al no contar con los medios económicos recaería sobre el trabajador si tuviere que comparecer por imperativo legal con asesoría.

4.3.7 Iniciativa a cargo de las partes

Doctrinariamente conocido como principio dispositivo, este principio se refiere al inicio del proceso el cual debe ser promovido mediante la demanda para dar inicio al proceso que se evacue, es decir la intervención del juez no puede desenvolverse si no existe una solicitud previa y al constituirse la interposición de la demanda todas las demás actuaciones las desenvolverá el juez de oficio.

4.3.8 Preclusión

Este principio es esencial en el derecho procesal de trabajo en virtud de encontrarse por concluida determinada secuencia dentro del proceso laboral imposibilita la posibilidad de retornar o regresar a la misma en virtud de haberse solventado el momento procesal oportuno o teniéndose por evacuado efectivamente el mismo, esto se debe a la rigidez del proceso o juicio ordinario laboral.

4.3.9 Tutelar

Ante el desarrollo de este principio el primer capítulo del presente estudio jurídico resalta la protección legal y jurídica que el Estado otorga al trabajador ante la desigualdad económico social que este posee ante el empleador, este principio es preponderante en el derecho de trabajo al ser energéticamente en el cual se inspira y es en esta instancia procesal en la cual su aplicación y observancia es fundamental ya que es por medio del juicio ordinario laboral donde finalmente se consagrara la

⁵⁹ Tena Suck, Rafael y Hugo, Ítalo Morales, *Op.Cit.*, Pág. 20

correcta aplicación de las normas laborales que acogen al trabajador para garantizar de forma idónea los derechos que le corresponden según sus pretensiones jurídicas.

4.4 Jurisdicción y Competencia

En el sentido más amplio se definir a la jurisdicción como aquella facultad del Estado para resolver fundamentado en soberanía y por medio de los Órganos para el efecto instituidos resuelvan controversias emanadas dentro de su territorio.⁶⁰ Es entonces cuando el Estado de Guatemala por medio de los Órganos Jurisdiccionales a los cuales por medio de la ley se les ha dotado de la función judicial, es decir llevar los procesos ante su conocimiento y la conclusión de los mismos mediante una sentencia que ponga fin a controversias mediante la facultad del Juez de impartir justicia, el código de trabajo en su artículo 307 manifiesta que la jurisdicción es improrrogable en cuanto a la materia y el territorio, salvo la excepción a la territorialidad cuando así se establezca en contratos o pactos que favorezcan con notoriedad al trabajador, por razón de la materia el órgano jurisdiccional facultado para conocer son: Los Juzgados de paz de trabajo y previsión social, el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, las salas de la corte de trabajo y previsión social.

En cuanto a la competencia una vez estableciendo la definición de jurisdicción como aquella mediante la cual el juez interviene con legitimidad en un proceso, la competencia se entiende como el límite, medida o parámetro para el conocimiento de la conflictividad laboral, es decir se limita la jurisdicción y por ende se entiende que la competencia es la atribución del Órgano jurisdiccional de conocer y resolver los asuntos que sean asignados por su naturaleza, eventualmente la competencia puede ser por razón del grado, cuantía y territorio.⁶¹ En el ámbito jurídico guatemalteco la competencia en el derecho procesal individual de trabajo se ejerce por razón del territorio, es decir el juez de trabajo y previsión social conoce únicamente en el ámbito territorial en cual se fue asignada la facultad de impartir justicia se fundamenta en el artículo 288 del código de trabajo y es a través de la formación de

⁶⁰ *Ibíd.* Pág.49

⁶¹ *Loc. Cit.*

zonas económicas mediante la cual se establece la competencia de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo.

4.5 Juicio Ordinario Laboral

Juan Montero Aroca manifiesta que por proceso ordinario debe entenderse “aquellos por medio de los cuales los órganos jurisdiccionales pueden conocer de toda clase objetos sin limitación alguna, habiéndose establecido con carácter general.”⁶² Lo referido por el doctrinario Montero Aroca es que este juicio es el instituido para el camino jurídico que el Órgano Jurisdiccional debe seguir para conocer y resolver la generalidad de conflictos que con ocasión de trabajo se deriven, es un procedimiento común, genérico y de cognición.

Por otra parte Cesar Landelino Franco manifiesta que el juicio ordinario laboral “es la vía procesal mediante la cual se discuten los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.”⁶³ Su naturaleza ordinaria rescinde en la aplicación de los trámites instituidos en el código de trabajo en cuanto al trámite del proceso del juicio ordinario, se establece como el juicio general a seguir en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco en materia de derecho procesal individual de trabajo.

4.6 Naturaleza Jurídica

Con anterioridad se menciona la naturaleza jurídica del derecho procesal individual de trabajo, ante la cual se determina de igual manera la naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral en virtud de ser este el proceso instaurado para los conflictos de carácter individual. En ese orden de ideas su naturaleza es pública en virtud de ser una actividad dirigida por medio de las leyes a los juzgadores por parte del Estado.⁶⁴

4.7 Objeto

En cuanto al objeto del juicio ordinario laboral se establece como aquellos asuntos que pueden ser reclamados en esta vía judicial y ante los cuales se pretende la

⁶² Montero Aroca, Juan, *Op.Cit.*, Pág. 159

⁶³ Franco López, Cesar Landelino, “Código de trabajo comentado”., *Op.Cit.*, Pág. 277

⁶⁴ *Loc.Cit.*

correcta aplicación de las normas legales, dentro de los asuntos susceptibles de ser promovidos en esta vía se encuentran, entre otros:

- El reclamo por despido injusto;
- El reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas
- El reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual de trabajo
- Reclamo para obtener la existencia de la relación laboral
- Y el reclamo para reinstalación de mujer trabajadora que al encontrarse grávida es suspendida.⁶⁵

Puede concluirse que el principal objetivo del juicio ordinario laboral es la restitución de derechos que por motivo de la relación de trabajo le han sido violentados al trabajador por parte del empleador, sin embargo en la legislación guatemalteca no se contempla de forma expresa el reclamo de la vulneración de derechos que surjan de las conciliaciones en la inspección general de trabajo, pero no por ello impide que el trabajador acuda al órgano jurisdiccional y promueva el juicio ordinario correspondiente .

4.8 Características

Dentro de las características que atienden al proceso ordinario laboral atienden las siguientes:

- Se desarrolla por medio de audiencias;
- Todas las actuaciones en el proceso se hacen constar en actas;
- No existe periodo de prueba en el trámite del proceso;
- Todo el desarrollo del juicio se da mediante la oralidad;
- Limita los recursos impugnativos;
- Es tutelar del trabajador;

4.9 Sujetos Procesales

Franco manifiesta: “Son sujetos procesales en el juicio ordinario laboral todas las personas que intervienen en el proceso en su control jurisdiccional o bien, como

⁶⁵ *Loc. Cit.*

partes dentro del desarrollo del litigio”⁶⁶ por medio de esta definición puede instituirse en primer orden en cuanto al control jurisdiccional se habla del sujeto procesal que lleva la intermediación del proceso como contralor e impartidor de justicia es decir el Juez de trabajo y previsión social en el ordenamiento jurídico guatemalteco, posterior a ello se establece acerca de las partes que directamente tienen conflictividad en el asunto e interés directo en el juicio, en primera instancia se encuentra el actor, que no es más que es aquel que por medio de su demanda da inicio al juicio ordinario laboral para reclamar los derechos que le correspondan y por otro lado el demandado que es el sujeto procesal que adopta una aptitud procesal en cuanto a la contestación o no de la demanda e interposición, tanto demandado como actor pueden actuar por medio de su representante legal debidamente acreditado; cabe resaltar que en materia de proceso ordinario no es necesaria la intervención de un abogado asesor por el principio de economía procesal, como punto final el requisito esencial para ser sujeto procesal es la capacidad, y no es más que ser mayor de dieciocho años y estar en el pleno ejercicio de sus derechos.

⁶⁶ *Op.Cit.*, Pág.278

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE CASOS Y JURISPRUDENCIA

En cuanto al análisis de casos y estudio jurisprudencial en materia de sentencias de amparo emitidas por la corte de constitucionalidad deriva lo siguiente:

5.1 Expediente 918-2013 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo

“de la parte resolutive del Acuerdo Ministerial 040-2000, el cual acordó: “Ordenar a la Inspección General de Trabajo, para que a partir de la presente fecha, a través de los inspectores e inspectorías Regionales, haciendo uso de su función mediadora con la participación de amigables componedores intervengan en todos los conflictos de carácter económico – social, que se susciten entre trabajadores y empleadores tanto del sector privado como del sector público, incluyendo a las municipalidades del país”. De esa cuenta la Inspección General de Trabajo juega un papel importante en la función mediadora que surja como consecuencia de un conflicto laboral que se suscite en un lugar de trabajo. Asimismo, se debe considerar como un cuerpo especializado cuyo objeto consiste en hacer cumplir la exigencia social de desarrollar una acción constante en defensa del trabajador mediante el cumplimiento adecuado del ordenamiento jurídico laboral, garantizando el empleo de los trabajadores y, por ende, fiscalizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que correspondan, entendiendo el empleo como una función social.”⁶⁷

En la sentencia de amparo 918-2013 de la corte de constitucionalidad cita el acuerdo ministerial 040-200, al ser este por virtud del cual se faculta a la inspección general de trabajo, por medio del conjunto de inspectores que componen a la institución mediante su función de conciliador o mediador fungir como el tercero imparcial en los conflictos de carácter económico-social sin distinción alguna al sector laboral que pertenezcan público o privado, que surjan entre empleador y trabajador, ante lo cual se asume una postura jurídico institucional, es aquí mediante el desarrollo en la

⁶⁷ Corte de Constitucionalidad, expediente 918-2013, fecha de sentencia de amparo 19/11/2013

intervención del inspector de trabajo con capacidades técnicas, jurídicas, de relaciones interpersonales, y estricto conocimiento de las leyes laborales en la política conciliatoria y mediación debe imperar estrictamente la tutelaridad del derecho de trabajo, con la finalidad de la protección estricta de la parte más económicamente débil de la relación laboral que es el trabajador frente al empleador, ante lo cual debe de velar por la observancia estricta de las normas laborales del Estado de Guatemala y las emanadas de las organizaciones internacionales adoptadas, esto debe acreditarse y solventarse en la totalidad y cada uno de los casos concretos en la vía administrativa ventilados por la inspección general de trabajo como ente conciliador.

“De igual manera, la Inspección General de Trabajo puede llevar a cabo su actuación por denuncia, queja o petición de las empresas y trabajadores, debido a que se dedica a velar por el cumplimiento de las normas laborales y, consecuentemente, a asesorar a trabajadores y empleadores. Lo manifestado, tiene concordancia con lo que al respecto dispone el artículo 278 del Código de Trabajo referente a que la mencionada Institución velará por medio de sus inspectores, a que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y demás reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigencia o que se emitan en un futuro.”⁶⁸

Es importante este hecho ya que si bien es una facultad tanto de trabajador y empleador acudir a la inspección general de trabajo la cual debe estar capacitada en toda instancia para prácticamente aplicar correctamente las normas en materia laboral, ya que los inspectores son el instrumento por el cual el Estado pretende garantizar las normas laborales, son ese mecanismo administrativo que tiene que estar constantemente actualizado e instruir a ambas partes en los conflictos que sean de su competencia administrativa.

⁶⁸ *Loc.Cit.*

5.2 Expediente 2018-2011 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo

“Respecto del acto reclamado –acta de adjudicación- esta Corte advierte que ésta no reviste las características de un acto de autoridad –unilateralidad, imperatividad y coercitividad-. Ello porque los inspectores, en casos como el que antecede al amparo, tienen, conforme a la ley, función de conciliadores en los conflictos individuales de trabajo de los que tengan noticia por denuncia hecha por alguna de las partes interesadas.”⁶⁹Respecto al análisis de la sentencia de amparo oportunamente se establece que el acta de adjudicación no es un acto de autoridad facultativo del trabajador al no ser un acto que permita una reclamación de derechos posterior al ser únicamente una resolución de mero trámite, por medio de la cual se asigna al inspector de trabajo casos laborales para fungir como inspector conciliador y se hacen constar las actuaciones del trabajador y el empleador en la audiencia de conciliación.

“El objeto de su función es llegar a un acuerdo extrajudicial -instancia que no es obligatoria agotar, pues cualquier interesado puede acudir directamente a los Tribunales de Trabajo a hacer valer su pretensión-.”⁷⁰

En ese orden de ideas y mediante la asignación del inspector conciliador oportunamente se desarrolla la audiencia conciliatoria cuya finalidad es llegar a un avenimiento conciliatorio únicamente mediante la intromisión del inspector de trabajo como intercesor, el cual debe garantizar y respetar el principio de tutelaridad del derecho de trabajo, se establece además que la facultad de acudir ante vía administrativa en el ordenamiento administrativo laboral de Guatemala no es más que una facultad u opción por medio de la cual puede presentarse ante la inspección del trabajo tanto empleador como trabajador y que por medio de la misma se resuelva la conflictividad laboral lo cual da de esta forma por agotada la vía administrativa, el carácter facultativo se da en virtud de que ambas partes pueden acudir directamente ante la vía jurisdiccional sin la necesidad de agotar la vía

⁶⁹ Corte de Constitucionalidad, expediente 2018-2011, fecha de sentencia de amparo 16/03/2012

⁷⁰ *Loc.Cit.*

administrativa y promover directamente la reclamación de derechos ante el órgano jurisdiccional de trabajo, es importante establecer que mediante el constante uso de la vía administrativa y al encontrarse debidamente instituida por un conjunto de inspectores conciliadores técnicos y concededores de las normas jurídicas laborales, tienden a generar un gran mecanismo de resolución de conflictos individuales de derecho de trabajo lo cual genera el efecto de descongestionar el tránsito judicial en materia laboral.

5.3 Expediente 1257-2012 Corte de Constitucionalidad, sentencia de amparo

“respecto del primer agravio -relativo a que la autoridad recurrida declaró nulo el convenio de pago-, que el documento por medio del cual ejerció su defensa en el juicio, no tenía carácter de título ejecutivo, debido a que no fue aprobado por las autoridades correspondientes en la Inspección General de Trabajo como lo dispone el artículo 278 del Código de Trabajo, requisito que le confería validez al convenio que le permitiría ser ejecutado con posterioridad, cuestión que no ameritaba mayor justificación. No obstante lo anterior, no puede considerarse que una vez cumplido ese requisito, el trabajador no pueda acudir a los Tribunales de Trabajo a demandar el reconocimiento, reajuste o pago de cualquier otro derecho que no haya sido objeto de negociación en la vía administrativa, puesto que por la característica de irrenunciabilidad de los derechos laborales –artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala- aun cuando se haya negociado el pago de prestaciones laborales e indemnización ante los oficios de los personeros de la Inspección General de Trabajo, y el arreglo haya sido aprobado por la autoridad administrativa superior correspondiente, no podría limitarse el ejercicio de derechos de esa naturaleza.”⁷¹

Del estudio de análisis de la sentencia de amparo 1257-2012 se estima la naturaleza del convenio de pago el cual se elabora ante la inspección general de trabajo en virtud de ser este último un título ejecutivo susceptible de su ejecución para hacer efectivo el pago de una cantidad líquida y exigible que adeuda el empleador al

⁷¹ Corte de Constitucionalidad, expediente 1257-2012, fecha de sentencia de amparo 15/11/2012

trabajador, tal convenio de pago al ser ante la inspección general de trabajo debe contar con aprobación e intervención de la misma para que tenga validez y solvencia jurídica, en el cual se hace constar cantidad total a pagar y el plazo para efectuarlo, no obstante manifiesta la Corte de Constitucionalidad de Guatemala que aun sin la autorización de la inspección general de trabajo mediante el superior jerárquico directo del inspector, eso no desvirtúa que el trabajador pierda la facultad de promover un juicio ordinario posterior para la reclamación y el reconocimiento de sus derechos vulnerados, al entender que en la etapa conciliatoria no se discutió la totalidad de derechos que corresponden al trabajador fundamentado en el principio irrenunciabilidad constituido en el artículo 106 de la constitución política de la república y en el otro sentido manifiesta la corte de constitucionalidad que con el conocimiento de que el título ejecutivo tiene plena validez jurídica es decir con la autorización previa de la Inspección General de Trabajo ello no imposibilita que aun ante la intermediación conciliatoria del inspector de trabajo en cuanto a negociación de las prestaciones laborales del trabajador y derechos discutidos en esta fase conciliatoria, pueda recurrir y promover ante los tribunales en materia laboral, la reclamación de los derechos que por imperativo constitucional le corresponden.

5.4 Expediente 4780-2012 Corte de Constitucionalidad, Sentencia de Amparo

“Esta Corte estima oportuno citar el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado...”. El artículo 283 del Código de Trabajo regula: “Los conflictos relativos al Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. El artículo 292 del Código de Trabajo preceptúa: “Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él”.

Las normas mencionadas precedentemente, destacan la competencia de los jueces del fuero laboral para resolver con exclusividad los conflictos sometidos a su jurisdicción. Como consecuencia, procede acudir a la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social para que sean las autoridades judiciales las que se pronuncien sobre la procedencia o no de reclamos que, por su naturaleza, deben ser dilucidados en tal Jurisdicción, pues les corresponde con exclusividad analizar el contradictorio entre partes legitimadas por la situación jurídica material que ha dado lugar a la controversia suscitada, en correcta aplicación de los principios que informan al Derecho del Trabajo y en estricta observancia de las disposiciones aplicables al caso concreto, emitiendo para ese cometido las resoluciones que en Derecho corresponde.”⁷²

Del análisis de la presente sentencia se determina en primera orden la imperatividad de la constitución ya que por medio de los preceptos jurídicos en ella impuestos encaminan al logro de la justicia laboral enlazada con las leyes ordinarias, en ese sentido los conflictos que con ocasión de trabajo surjan en el presente estudio de tesis se abarcan conflictos de carácter individual y que estos deben ventilarse por medio de los juzgados de trabajo y previsión social únicamente a través el juicio ordinario laboral siendo estos atribuidos por el Estado mediante su respectiva jurisdicción y competencia en materia laboral, asumiendo que el artículo 292 del código de trabajo en su literal a) que es obligación de los juzgados de trabajo conocer en primera instancia de toda clase de diferencias que por motivo de conflictos individuales o colectivos surjan entre patrono y trabajador lo que se deriva de la correcta aplicación de las normas laborales contenidas en leyes y reglamentos o contratos de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él, cabe resaltar que este artículo es la brecha que permite concatenada con la sentencia de amparo 1257-2012 anteriormente citada, la facultad de promover el juicio ordinario laboral por vulneración de derechos en la fase administrativa ante la inspección general de trabajo, porque es competencia de los jueces de trabajo conocer por la naturaleza de la reclamación de derechos, la cual es exclusivamente jurisdicción privativa de

⁷² Corte de Constitucionalidad, expediente 4780--2012, fecha de sentencia de amparo 15/03/2013

trabajo y previsión social sobre el proceder o no de los reclamos efectuados y solventar la conflictividad material que ha desencadenado el problema laboral, esto a su vez como se menciona con anterioridad en el presente escrito de tesis al no garantizarse los derechos ante la conciliación efectuada en la inspección general de trabajo aun mediante la existencia de un acuerdo entre las partes, puede acudir ante el órgano jurisdiccional el cual analiza las contradicciones y más importante aún observa los principios que fundan y sustentan el derecho de trabajo en ese orden de ideas lo cual garantiza la tutelaridad al trabajador que en cualquier otra instancia le haya sido vulnerada y que mediante la vía jurídica y ante la irrenunciabilidad de sus derechos le sea oportunamente otorgada con solvencia jurídica por medio de sentencias firmes y ejecutadas.

CONCLUSIONES:

1. En el ordenamiento jurídico guatemalteco no es viable quebrantar los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad atribuibles al trabajador por el surgimiento de la relación laboral y posterior reclamación de derechos frente al empleador, tanto en la fase administrativa como ante los órganos jurisdiccionales, lo cual desnaturalizaría el objeto del derecho de trabajo como lo es el efectivo cumplimiento de las normas laborales y la protección al trabajador, esto se inspira en la imperatividad de la norma constitucionalidad en materia laboral lo cual presupone la no renuncia de derechos y al Estado por medio de sus instituciones para garantizarlo.
2. La inspección general de trabajo es la institución administrativa que garantiza el efectivo cumplimiento de las normas laborales internas e internacionales, específicamente en la fase administrativa por medio de la visitaduría, asesoría y conciliaciones que evacua, pero más relevante aún el hecho de garantizar la protección a la parte más débil de la relación laboral y que en ningún momento pudiere convenir la renuncia de derechos del trabajador frente a las proposiciones del empleador.
3. Los inspectores en el ejercicio de su función pública deben contar con el estudio y conocimiento de las normas laborales para evitar tergiversar derechos que vulneren al trabajador, situación que en la práctica se refleja por la disminución de derechos del trabajador susceptibles de ser reclamados.
4. La conciliación tanto extrajudicial como judicial o cualquier arreglo entre las partes en que medie intervención de un amigable componedor, se ve estrictamente limitada por el principio de tutelaridad, ya que debe versar sobre la protección al trabajador y evitar en cualquier circunstancia despojar derechos a este último, aun con la finalidad de darse por satisfechas las pretensiones de ambas partes, el principio tutelar del trabajador y la irrenunciabilidad de derechos es inalienable al

trabajador en cualquier instancia, lo cual reviste al trabajador de protección y la irrenunciabilidad de sus derechos en cualquier convenio o arreglo que celebre.

5. Ante la vulneración de derechos del trabajador una vez evacuada la fase administrativa, celebrado un convenio ante la inspección general de trabajo el cual cumpla con los requerimientos legales para su validez o al no reunir los mismos, o el no llegar a un acuerdo entre las partes y al tenerse por agotada la vía administrativa oportunamente, el único mecanismo idóneo para la reclamación de los derechos vulnerados es específicamente el juicio ordinario laboral, el cual es facultad del trabajador promoverlo ante los tribunales de trabajo y previsión social en el cual figura como demandado su ex empleador con la finalidad de garantizar los derechos que le corresponden.
6. Debe instituirse la sanción a los inspectores de trabajo que por ignorancia, negligencia y/o mala fe en el ejercicio de su función pública, aprueben convenios que vulneren, disminuyan o tergiversen en alguna forma los derechos del trabajador, sanción que debe ser instada a solicitud de parte.
7. La reclamación posterior al acudir ante el órgano administrativo y pese a llegar a un arreglo conciliatorio en esta fase, produce no solo un desgaste en el órgano jurisdiccional y atraso a la correcta aplicación de la justicia en materia de trabajo, lo cual afecta y produce un desgaste a sí mismo al patrono o empleador que debe incurrir nuevamente en gastos, la inversión de su propio tiempo y en ese mismo orden el trabajador debe iniciar un nuevo proceso para la obtención de sus derechos laborales.
8. Puede concluirse que el principal objetivo del juicio ordinario laboral es la restitución de derechos que por motivo de la relación de trabajo le han sido violentados al trabajador por parte del empleador, sin embargo en la legislación guatemalteca no se contempla de forma expresa el reclamo de la vulneración de derechos que surjan de las conciliaciones en la inspección general de trabajo,

pero no por ello impide que el trabajador acuda al órgano jurisdiccional y promueva el juicio ordinario correspondiente tal cual la Corte de Constitucionalidad se ha manifestado al respecto asentado jurisprudencia para el efecto.

RECOMENDACIONES:

- 1.** Fomentar e instruir el conocimiento de la tutelaridad del derecho de trabajo a nivel institucional y empresarial para propiciar una efectiva protección al trabajador.
- 2.** Dar a conocer mediante foros, talleres, afiches, folletos, notas electrónicas, los derechos y garantías atribuibles como mínimas a los trabajadores.
- 3.** Evaluar, especializar y actualizar constantemente la función que ejercen los inspectores de trabajo en la esfera jurídica.
- 4.** Modificar el manual de conciliaciones de la inspección general de trabajo con la finalidad de que la conciliación cuente con un desarrollo específico en la celebración de las audiencias.
- 5.** Facilitar la asesoría al trabajador en la inspección general de trabajo en cuanto a la vía idónea según el caso concreto a la cual acudir para reclamar sus derechos de una manera rápida y eficiente.
- 6.** Instituir el procedimiento de sanción a los inspectores de trabajo cuando por ignorancia, negligencia y/o mala fe aprueben convenios que vulneren los derechos del trabajador.

REFERENCIAS

Bibliográficas:

1. Alonso Olea, Manuel "Introducción al Derecho del Trabajo", 5ta edición, Editorial Civitas S.A., Madrid 1994
2. Couture, Eduardo "Fundamentos del derecho procesal de trabajo", México. Ed. Depalma, 1992.
3. De Diego, Julián Arturo "Manual de Derecho de Trabajo y La Seguridad Social", 5ta edición, Argentina, editorial LexisNexis Abeledo-Perrot, 2002
4. Fernández Molina, Luis "Derecho Laboral Guatemalteco", Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996
5. Franco López, Cesar Landelino "Código de Trabajo Comentado", Guatemala, Editorial Fénix, Guatemala, 2013
6. Franco López, Cesar Landelino "Derecho sustantivo individual de trabajo", 3ra Edición, Guatemala, Editorial fénix, 2014
7. Fundación para la paz y la democracia (Funpadem), Manual de procedimientos de conciliación de conflictos jurídicos individuales, primera edición 2010
8. Grisolia, Julio Armando "Guía de estudio: derecho del trabajo y de la seguridad social", 6ª Edición, Argentina, Editorial Estudios SA, 2007
9. Hernández Rueda, Lupo "Derecho Procesal del Trabajo", 4ta Edición, Editorial Dalis Moca, R.D, 2000
10. Montero Aroca, Juan "Introducción al Proceso Laboral", 5.ª Edición, España, 2005
11. Oficina Internacional del Trabajo LAB/ADMIN, "Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace, Guía para los trabajadores", Suiza, 2011
12. Raúl Antonio Chicas Hernández "Apuntes de derecho procesal de trabajo. Guatemala", Ed. Gráficos P&L, 1992.
13. Salcalxot Váldez, Carlos Borromeo "Lecciones de derecho procesal individual del trabajo", Imprenta y litografía los altos, Guatemala, 2011
14. Tena Suck, Rafael y Hugo, Ítalo Morales "Derecho Procesal del trabajo", 6ta edición, México, Editorial Trillas, 2003

15. Vanegas López, Eduardo Antonio “El procedimiento laboral mexicano en nuestros días”, México, Editorial Publidisa Mexicana SA de CV, 2007
16. Vásquez Vialard, Antonio “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 8va edición, tomo I, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo depalma, 1999
17. Vásquez Vialard, Antonio “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 8va edición, tomo II, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo depalma, 1999

Normativas:

18. Asamblea Nacional Constituyente de 1985, Constitución Política de la República de Guatemala.
19. Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 1441.
20. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1989.
21. Convenio 81 Sobre la Inspección del Trabajo, Ginebra, 30º reunión, 11 de Julio 1977.
22. Convenio 129 Sobre la Inspección del Trabajo en la agricultura, Ginebra, 30º reunión, 11 de Julio 1977.
23. Enrique Peralta Azurdía Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto-Ley 107,1964.
24. Reglamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acuerdo gubernativo número 242-2003.
25. Expediente 1069-2011 Corte de Constitucionalidad, sentencia de apelación de amparo.
26. Expediente 918-2013 Corte de Constitucionalidad, sentencia de apelación de amparo.
27. Expediente 2018-2011 Corte de Constitucionalidad, sentencia de apelación de amparo.
28. Expediente 1257-2012 Corte de Constitucionalidad, sentencia de apelación de amparo.
29. Expediente 4780-2012 Corte de Constitucionalidad, sentencia de apelación de amparo.

Electrónicas:

- 30.** Enciclopedia Jurídica, Organización de Naciones Unidas, “Vacaciones”, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/vacaciones/vacaciones.htm>,
- 31.** Escobar Hernández, Jaime Mauricio, faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, Quetzaltenango, 25 de mayo de 2005. <Http://www.url.edu.gt/portalurl/Archivos/83/Archivos/Departamento%20de%20Investigaciones%20y%20publicaciones/Articulos%20Doctrinarios/Derecho/Faltas%20contra%20las%20leyes%20de%20trabajo%20y%20prevision%20social.pdf>
- 32.** Javalois Cruz, Andy Guillermo de Jesús, La conciliación, Guatemala; Ed. Serviprensa S.A., 2011. <http://biblio3.url.edu.gt/libros2012/la-concila.pdf>
- 33.** Ministerio de trabajo y previsión social, Historia del ministerio, Guatemala, 2016, <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>,
- 34.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Manual de organización la Inspección general de trabajo”, Guatemala, <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=&start=1>.
- 35.** Morales Solares, Mario Rodolfo, Análisis jurídico sobre la representación patronal ante la Sección de conciliaciones de la inspección general de trabajo, Por parte de los patronos que son citados por un inspector de Trabajo, Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6581.pdf
- 36.** Organización Internacional del Trabajo, Orígenes e Historia, Organización de Naciones Unidas, 2016, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>,
- 37.** Organización Internacional de Trabajo, Ratificaciones de Guatemala, Organización de Naciones Unidas, 2016, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667
- 38.** Valenzuela, Augusto, La conciliación laboral en Guatemala, Guatemala. <http://www.augustovalenzuela.com/node/7>

ANEXOS

UNIDADES DE ANALISIS

<u>INDICADORES</u>	Expediente 2018-2011	Expediente 4780-2012	Expediente 1257-2012	Expediente 918-2013
ÓRGANO EMISOR	Corte de Constitucionalidad	Corte de Constitucionalidad	Corte de Constitucionalidad	Corte de Constitucionalidad
TIPO DE EXPEDIENTE	Apelación de Sentencia de Amparo	Apelación de Sentencia de Amparo	Apelación de Sentencia de Amparo	Apelación de Sentencia de Amparo
AUTORIDAD IMPUGNADA	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia	Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala	Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social	Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

TRIBUNAL DE AMPARO DE PRIMER GRADO	Corte Suprema de Justicia -Cámara de Amparo y Antejuicio	Corte Suprema de Justicia -Cámara de Amparo y Antejuicio	Corte Suprema de Justicia -Cámara de Amparo y Antejuicio	Corte Suprema de Justicia - Cámara de Amparo y Antejuicio
TIPO DE ANTECEDENTE	Laboral y Previsión social	Laboral y Previsión social - Conflicto colectivo económico social	Laboral y Previsión Social – Juicio ordinario de reclamación de prestaciones e indemnización	Laboral y Previsión Social -Incidente de reinstalación por despido durante vigencia de prevenciones
TIPO DE ACTO RECLAMADO	Agotada la vía administrativa, reclamación de indemnización	Laboral y Previsión Social -Violación de derechos mínimos de la legislación laboral	Laboral y Previsión Social -Declaró con lugar parcialmente el juicio ordinario laboral-	Laboral y Previsión Social – desistimiento de la solicitud de reinstalación-

<p>VIOLACIONES QUE SE DENUNCIAN</p>	<p>derechos de defensa, petición, libertad de acción y a los principios jurídicos de igualdad procesal y del debido proceso</p>	<p>los derechos a la vida, defensa y trabajo, así como a los principios jurídicos del debido proceso, tutelaridad de las leyes del trabajo e irrenunciabilidad de los derechos laborales</p>	<p>a los derechos de defensa, libre acceso a los tribunales, petición, igualdad, libertad de acción, tutela judicial efectiva y a los principios jurídicos del debido proceso, seguridad y certeza jurídicas</p>	<p>los derechos de defensa, petición, acceso a la justicia y a los principios jurídicos del debido proceso, tutelaridad y legalidad</p>
<p>EXTRACTO DE LAS SENTENCIAS</p>	<p>“Respecto del acto reclamado –acta de adjudicación- esta Corte advierte que ésta no reviste las características de un acto de autoridad – unilateralidad, imperatividad y</p>	<p>La competencia de los jueces del fuero laboral para resolver con exclusividad los conflictos sometidos a su jurisdicción. Como consecuencia, procede acudir a la Jurisdicción Privativa de Trabajo y</p>	<p>respecto del primer agravio -relativo a que la autoridad recurrida declaró nulo el convenio de pago-, que el documento por medio del cual ejercicio su defensa en el juicio, no tenía carácter de título ejecutivo, debido a que</p>	<p>De esa cuenta la Inspección General de Trabajo juega un papel importante en la función mediadora que surja como consecuencia de un conflicto laboral que se suscite en un lugar de trabajo. Asimismo, se debe considerar como un cuerpo especializado cuyo objeto</p>

	<p>coercitividad-. Ello porque los inspectores, en casos como el que antecede al amparo, tienen, conforme a la ley, función de conciliadores en los conflictos individuales de trabajo de los que tengan noticia por denuncia hecha por alguna de las partes interesadas</p> <p>El objeto de su función es llegar a un acuerdo extrajudicial - instancia que no es</p>	<p>Previsión Social para que sean las autoridades judiciales las que se pronuncien sobre la procedencia o no de reclamos que, por su naturaleza, deben ser dilucidados en tal Jurisdicción, pues les corresponde con exclusividad analizar el contradictorio entre partes legitimadas por la situación jurídica material que ha dado lugar a la controversia suscitada, en correcta aplicación</p>	<p>no fue aprobado por la autoridades correspondientes en la Inspección General de Trabajo como lo dispone el artículo 278 del Código de Trabajo, requisito que le confería validez al convenio que le permitiría ser ejecutado con posterioridad, cuestión que no ameritaba mayor justificación. No obstante lo anterior, no puede considerarse que una vez cumplido ese requisito, el trabajador no pueda acudir a los Tribunales de Trabajo a demandar el</p>	<p>consiste en hacer cumplir la exigencia social de desarrollar una acción constante en defensa del trabajador mediante el cumplimiento adecuado del ordenamiento jurídico laboral, garantizando el empleo de los trabajadores y, por ende, fiscalizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que correspondan</p>
--	--	--	--	--

	<p>obligatoria agotar, pues cualquier interesado puede acudir directamente a los Tribunales de Trabajo a hacer valer su pretensión</p>	<p>de los principios que informan al Derecho del Trabajo y en estricta observancia de las disposiciones aplicables al caso concreto, emitiendo las resoluciones que en Derecho corresponde</p>	<p>reconocimiento, reajuste o pago de cualquier otro derecho que no haya sido objeto de negociación en la vía administrativa, puesto que por la característica de irrenunciabilidad de los derechos laborales – artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala- aun cuando se haya negociado el pago de prestaciones laborales e indemnización ante los oficios de los personeros de la Inspección General de Trabajo, y el arreglo haya sido aprobado por</p>	
--	--	--	---	--

			la autoridad administrativa superior correspondiente, no podría limitarse el ejercicio de derechos de esa naturaleza	
--	--	--	--	--