

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

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES LABORALES
CONTENIDO EN EL DECRETO 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,
POR INCUMPLIMIENTO E INFRACCIÓN DE NORMAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"

TESIS DE GRADO

CARLOS EMANUEL CONDE MAZA
CARNET 11340-04

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

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

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES LABORALES
CONTENIDO EN EL DECRETO 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,
POR INCUMPLIMIENTO E INFRACCIÓN DE NORMAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"

TESIS DE GRADO

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

POR

CARLOS EMANUEL CONDE MAZA

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

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
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ALVARO RUBÉN LEONARDO MORALES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. JORGE MARIO DE LEÓN JUAREZ

Ciudad de Guatemala, 11 de Octubre 2018

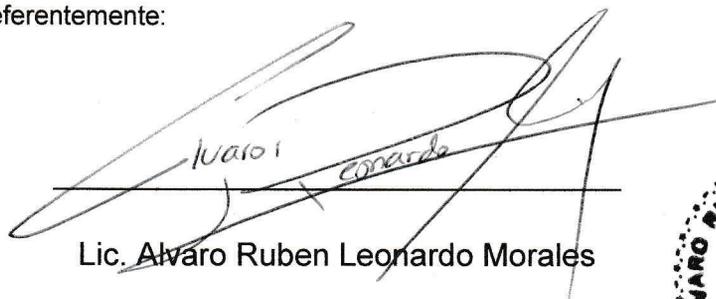
Mgtr. Juan Francisco Golom Nova
Director Ejes Transversales
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Con un cordial saludo y en atención al nombramiento en que se me designara como asesor de Tesis II del estudiante Carlos Emanuel Conde Maza con número de carné: 11340-04, del trabajo de tesis titulado: "Análisis jurídico del procedimiento de aplicación de sanciones laborales contenido en el decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, por incumplimiento e infracción de normas de trabajo y previsión social", conforme al trabajo de investigación realizado por el estudiante considero oportuno luego de haber constatado del 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, legales y prácticos de los elementos de estudios, en si se desarrollaron 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 contenido y desarrollo de todos los elementos y temas del presente trabajo de investigación.

Sin otro particular, deferentemente:



Lic. Alvaro Ruben Leonardo Morales
Abogado y Notario

Código de Docente: 25718

Colegiado: 14,374



Ciudad de Guatemala, 30 de Octubre 2018

Mgtr. Juan Francisco Golom Nova
Director Ejes Transversales
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

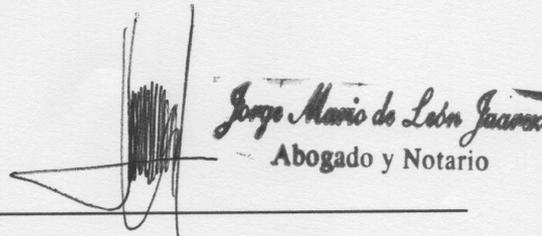
Me es grato saludarlo cordialmente, e informarle que en mi calidad de revisor de forma y fondo de la tesis del estudiante Carlos Emanuel Conde Maza, número de carné: 11340-04, tesis que se titula: "Análisis jurídico del procedimiento de aplicación de sanciones laborales contenido en el decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, por incumplimiento e infracción de normas de trabajo y previsión social", he procedido a realizar la revisión correspondiente, requiriendo al estudiante Conde Maza que efectuara algunas modificaciones con el objeto de perfeccionar el trabajo de investigación y obtener un resultado final satisfactorio.

Por este medio hago constar que el alumno Carlos Emanuel Conde Maza ha incorporado las modificaciones sugeridas por mi persona en cuanto a la revisión realizada, y para los efectos correspondientes traslado a su persona el presente dictamen, confirmando que el estudiante ha cumplido con lo que se le ha solicitado y considero que el contenido de la tesis anteriormente descrita se encuentra estructurada y desarrollada idóneamente y conforme a los requerimientos y regulaciones existentes en la Universidad Rafael Landívar.

Por lo anterior expuesto, emito DICTAMEN DE FONDO Y FORMA A FAVOR del trabajo de tesis realizado por el estudiante CARLOS EMANUEL CONDE MAZA, con el objeto de que se pueda proceder a OTORGAR LA ORDEN DE IMPRESIÓN de la presente tesis, a efecto de que el estudiante pueda continuar con los procedimientos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con la designación encomendada por esta facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente.



Jorge Mario de León Juárez
Abogado y Notario

Lic. Jorge Mario de León Juárez
Abogado y Notario
Colegiado: 14,536
Código de Docente: 27251



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante CARLOS EMANUEL CONDE MAZA, Carnet 11340-04 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07678-2018 de fecha 30 de octubre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES LABORALES CONTENIDO EN EL DECRETO 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO E INFRACCIÓN DE NORMAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"

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 31 días del mes de octubre del año 2018.

LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



“Únicamente el autor es responsable del contenido del presente trabajo de tesis”

ÍNDICE

Contenido	Página
Introducción	1
Capítulo I: Derecho Laboral Guatemalteco	2
1.1 Antecedentes del Derecho Laboral.....	2
1.2 Naturaleza del derecho laboral.....	4
1.3 Definición del derecho de Trabajo.....	6
1.3.1 Trabajo.....	6
1.3.2 Derecho al trabajo.....	7
1.3.3 Derecho de Trabajo.....	8
1.4 Principios informativo del derecho de trabajo.....	10
1.4.1 Criterios de los principios informativos del derecho de trabajo.....	10
1.4.2 Desarrollo de los principios del derecho laboral.....	11
1.4.2.1 Principio Imperativo/Obligatorio.....	11
1.4.2.2 Principio de Garantías Mínimas.....	12
1.4.2.3 Principio Tutelar de los Trabajadores.....	12
1.4.2.4 Principio Evolutivo.....	13
1.4.2.5 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	14
1.4.2.6 Principio de Estabilidad.....	15
1.4.2.7 Principio Conciliatorio.....	16
1.4.2.8 Principio de Sencillez.....	17
1.5 Sujetos del Derecho de Trabajo.....	17
1.5.1 El Patrono.....	17
1.5.2 Trabajador.....	18

1.6 Salario.....	18
1.7 Jornada de Trabajo.....	19
1.8 Prestaciones Irrenunciables de los Trabajadores.....	21
1.8.1 Aguinaldo.....	21
1.8.2 Vacaciones.....	21
1.8.3 Bonificación Anual.....	22
Capítulo II: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.....	24
2.1 Ministerio.....	24
2.2 Previsión Social.....	25
2.2.1 Previsión.....	25
2.2.2 Definición de Previsión Social.....	26
2.2.3 Previsión Social como antecedente de la Seguridad Social.....	27
2.3 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	27
2.3.1 Fundamento Legal.....	27
2.3.2 Definición.....	29
2.3.3 Antecedentes.....	29
2.3.4 Misión y Visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	30
2.3.5 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	31
2.3.6 Funciones Sustantivas.....	32
2.3.6.1 Despacho Ministerial.....	32
2.3.6.2 Viceministerio de Administración de Trabajo.....	34
2.3.6.3 Viceministerio de previsión Social y Empleo.....	35

2.3.6.4 Viceministerio Administrativo-Financiero.....36

2.3.7 Estructura Orgánica.....36

Capítulo III: Sistema de Inspección del Trabajo en Guatemala.....38

3.1 Antecedentes históricos.....38

3.2 Definición de inspección General de Trabajo.....40

3.3 Principios rectores de la Inspección de Trabajo.....42

3.4 Funciones de la Inspección General de Trabajo.....43

3.5 Inspectores de Trabajo.....46

3.5.1 Definición de Inspector de Trabajo.....46

3.5.2 Funciones.....47

3.5.3 Obligaciones y Facultades.....47

3.6 Estructura Organizativa.....49

3.7 Normativa internacional de Trabajo aplicable a la Inspección General de Trabajo.....50

3.7.1 Clasificación de los convenios internacionales de Trabajo.....51

3.8 Contexto social y jurídico sobre la restitución del poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo, a través del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.....52

CAPÍTULO IV: Procedimiento sancionatorio laboral por incumplimiento e infracción de normas laborales y previsión social de conformidad al Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.....	57
4.1 Sanciones Administrativas laborales.....	57
4.1.1 Sanción.....	57
4.1.2 Sanción Administrativa.....	57
4.1.3 Sanciones Laborales.....	59
4.2 Policía Administrativa.....	60
4.3. Sujetos objeto de sanción por infracción de normas Laborales y previsión social.....	61
4.4 Actitudes de los sujetos objeto de sanción.....	62
4.5 Reglas de implementación en materia de faltas de trabajo y previsión social.....	64
4.6 Procedimiento sancionatorio administrativo laboral.....	65
4.7 Resolución administrativa de la falta laboral.....	70
4.8 Tabla de imposición de multas.....	71
4.9 Impugnaciones en contra de las resoluciones de sanciones por faltas de trabajo y previsión social.....	73
4.10 Proceso contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.....	74
4.10.1 Generalidades del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.....	74
4.10.2 El trámite del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.....	75
4.10.3 Impugnación en contra del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.....	76
4.11 Proceso Ejecutivo contemplado en el Código de Trabajo.....	76
4.11.1 Casos de procedencia.....	76
4.11.2 Del plazo de interposición del Proceso de Ejecución Laboral.....	77
4.11.3 Trámite del Proceso Ejecutivo Laboral.....	77

CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
5.1 Presentación de resultados.....	84
5.2 Análisis y discusión.....	88
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	97
LISTADO DE REFERENCIAS.....	98
ANEXOS.....	101

Resumen Ejecutivo

El objetivo de la presente investigación jurídica doctrinaria y de campo es determinar la efectividad en la aplicación de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, referentes al proceso establecido para sancionar a los infractores (patronos, trabajadores y sindicatos) de las normas de trabajo y previsión social, con la finalidad de establecer si las mismas están siendo efectivas en la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio laboral que realiza la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y si los Inspectores de Trabajo están realizando dicho proceso sancionatorio sin perder la objetividad e imparcialidad en sus actuaciones.

La importancia de alcanzar el objetivo de la investigación, consiste en poder determinar si las reformas al Código de Trabajo están siendo aplicadas de forma adecuada y si han podido fortalecer el régimen de cumplimiento de normas laborales en el departamento de Petén, tanto por parte de empleadores como de los trabajadores y sindicatos. Una vez establecido tal extremo, podría existir un diagnóstico, respecto de la necesidad de adoptar las políticas o acciones que se estimen pertinentes, a efecto de poder ejecutar de una manera efectiva y satisfactoria el procedimiento administrativo sancionatorio laboral, garantizando el cumplimiento de las normas laborales vigentes y coadyuvando con el fortalecimiento de un régimen de legalidad laboral en el departamento de Petén, y a la postre en el país.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio analiza la efectividad en la aplicación del nuevo proceso sancionatorio administrativo de faltas laborales contenido en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, por incumplimiento e infracción de normas de trabajo y previsión social, por parte de la Inspección de Trabajo de la dirección departamental de Petén; determinando con ello si los inspectores de trabajo del departamento de Petén, podrán realizar e implementar dicho proceso sancionatorio sin perder los principios básicos de objetividad e imparcialidad en sus actuaciones, basándose además en su código de ética interno y lo regulado por los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo.

Se utilizaron como instrumentos de investigación: la entrevista, cuadros de cotejo, y análisis de expedientes administrativos de conciliaciones e inspecciones.

Dentro de los sujetos entrevistados se encuentran el personal de la dirección departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como también el sub inspector general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; su participación tiene como objetivo poder determinar si las reformas al Código de Trabajo están siendo aplicadas de forma adecuada y si estas han podido fortalecer al régimen de cumplimiento de normas laborales en el departamento de Petén.

Luego de haber realizado y presentado el análisis sobre dicho presupuesto, se busca establecer un diagnóstico sobre la realidad actual del proceso sancionatorio administrativo laboral en el departamento de Petén, para posteriormente analizar la necesidad que podría existir en relación a la implementación de acciones, políticas, procesos y buenas practicas, que coadyuven en el desarrollo efectivo, eficaz y legal del proceso de sanción por falta laboral en el departamento de Peten.

Capítulo I

Derecho Laboral Guatemalteco

1.1. Antecedentes del derecho laboral

El derecho laboral, es un derecho relativamente joven, tiene aproximadamente 200 años de existencia; que surge a través de las diversas luchas sociales realizadas por los trabajadores y trabajadoras en el transcurso de la historia.

Uno de los primeros antecedentes, se puede observar en la destrucción de la producción feudal, que le abrió las puertas al sistema capitalista; por medio del cual, surge por primera vez, la figura del derecho al trabajo, como es llamado en la actualidad.

En los años posteriores, aparece la máquina de vapor, beneficiando a la Revolución Inglesa y a la Revolución Francesa, generando consecuencias en el ámbito político, social y económico para todos los países; dando como resultado el trabajo en masa, utilizando una mayor cantidad de obreros; surgen largas jornadas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas para los trabajadores y trabajadoras, y todas las situaciones mencionadas eran observadas por el Estado, quien no emitía opinión alguna, frente a todos los abusos que se cometían en dicha época.

Tras años de abusos, de violaciones y de pocas consideraciones por parte de los patronos o dueños de las empresas, empiezan a surgir pequeñas protestas, manifestando las inconformidades que padecían los obreros; también entra la participación de la Iglesia Católica, quienes exigieron al Estado que se realizarán estudios e investigaciones sobre los temas que se demandaban en ese momento por parte de los trabajadores; llegando a la conclusión que la situación laboral era preocupante, ya que, se demostraba que la situación de los niños y las mujeres se

encontraban en condiciones deplorables, y que el futuro a corto plazo no era esperanzador.

A raíz de las investigaciones señaladas, se empezó a tomar con mayor seriedad las exigencias que solicitaban los trabajadores, puesto que se basaban en cosas básicas para su sobrevivencia, como fijar un salario para cada persona, que las jornadas de trabajo tuvieran estipulado un tiempo y pudieran descansar, así como, que los ambientes tuvieran las mínimas medidas de seguridad para la protección de la vida de todos los involucrados.

Las protestas se iban haciendo cada vez más frecuentes, hasta que lograron presionar a los Estados, para que estos se involucraran y tuvieran participación en los acuerdos dentro de la relación laboral; pero existieron muchos casos, en los que era visible el abuso que se denunciaba y todo ello, genera, una preocupación social.

Para entender lo que se ha expuesto anteriormente, se presenta como ejemplo de ello que: “en 1796 aparece un informe sobre la situación de los trabajadores en la industria del algodón en Manchester; en 1818 Roberto Owen aboga por la adopción de leyes protectoras del trabajo, en 1833 se adopta la primera ley de fábricas y comienza la inspección del trabajo; en 1845 Federico Engels hace pública la situación de los trabajadores en Inglaterra; en 1847 Carlos Marx escribe el Manifiesto del Partido Comunista, más tarde se dicta la Encíclica Rerum Novarum, en 1890, en la que se expresa la posición de la Iglesia católica ante los problemas laborales, y más tarde surgen los primeros seguros sociales”¹.

Los ejemplos mencionados, son una consecuencia de los aspectos ideológicos del Siglo XVIII, ya que a partir de ese momento, se empiezan a llevar a cabo una serie de informes, documentos e investigaciones, sobre la situación de los trabajadores, incluyendo niños, niñas, jóvenes y mujeres; y se empieza a hacer pública la situación real, que estaban viviendo todos los empleados; con el paso del tiempo, la Iglesia Católica, juega un papel importante, participando a favor de la dignidad de las personas; luego surge a la vida los temas sociales, pronunciándose las primeras leyes

¹ Patricia Kurczyn Villalobos, *Derecho laboral globalizado*, Mexico, Editorial UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. México, Pág. 3.

con relación al derecho de trabajo, que tienen como objetivo, la obtención de mejores condiciones de vida para todos los trabajadores y trabajadoras.

1.2. Naturaleza del derecho laboral

En relación a la naturaleza del derecho laboral, se debe señalar que, existen diversas posturas adoptadas por los autores; por un lado, algunos manifiestan que es la concepción privativa del derecho del trabajo; para otros tratadistas, nace de la concepción publicista del derecho de trabajo; mientras que otros, se inclinan por la concepción dualista o mixta del derecho del trabajo; y para terminar con las posturas, se encuentra la concepción social del derecho del trabajo. A continuación se presentan las posturas, para una mejor comprensión del tema.

a. “Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

b. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

c. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta concepción afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

d. Concepción social del derecho del trabajo

Al Derecho del Trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que transforman todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil².

En otras palabras, la concepción privativa del derecho de trabajo, consiste en que para que exista el derecho de trabajo, debe de contener entre sus elementos, el cumplimiento de un contrato para cada persona que labore en la empresa o en alguna entidad; así como también, deben estar de acuerdo las partes con lo que se pacta, debiéndose respetar y cumplir con todas las normas relacionadas al tema del trabajo, ya sean nacionales como internacionales.

La segunda postura, consiste en la concepción publicista del derecho del trabajo, en donde se establece un límite a la autonomía, para abrirle camino a la aplicación del derecho laboral; ya que las normas jurídicas, que se emiten son para cumplirlas, y tienen como objetivo, proteger el bienestar de la colectividad, por ello son de carácter general, es decir, su aplicación no debe contener ningún tipo de discriminación, ya que al cometerla, estarían violentando una serie de derechos para el trabajador, por lo tanto, el patrono deberá asumir las consecuencias.

La tercera postura, es la concepción dualista o mixta del derecho del trabajo, dicha concepción señala que el derecho del trabajo, por un lado, protege y vela para que se cumplan con los intereses de carácter privado; y por el otro lado, protege a su vez, los intereses generales; es por ello, que se establece, que pertenece al derecho público, cuando se refiere a la defensa de los trabajadores y, a su tutela; pero también pertenece al derecho privado, cuando crea la relación por medio de contratos para los trabajadores.

² Derechos del trabajador en Guatemala, **Naturaleza del derecho de trabajo**, Guatemala, 14 de mayo 2013, <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2013/05/naturaleza-derecho-del-trabajo.html>, consultado el 14 de Junio del 2018.

Para concluir, se encuentra la concepción social del derecho del trabajo, esta se debe a que, todas las instituciones que giran alrededor del derecho laboral, poseen una finalidad social; beneficiando siempre, a los trabajadores, y esto se puede observar, cuando se derogan leyes, decretos, entre otros, con el objetivo de que la siguiente ley beneficie más a la parte débil de la relación laboral, que es el trabajador o trabajadora.

1.3. Definición del derecho de Trabajo

Para una mejor comprensión de la presente investigación, se empezará por señalar en que consiste el trabajo, ya que es un objeto protegido por la legislación guatemalteca; también constituye un derecho de la persona; para luego poder definir al derecho de trabajo, o bien llamado derecho laboral.

1.3.1. Trabajo

Para el Doctor Cesar Landelino Franco el trabajo es: “la actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.”³.

Por lo cual se concluye según la definición del doctor Landelino Franco, tres puntos importantes: a) El trabajo es una actividad que desarrolla el ser humano; b) la actividad a realizar puede ser física o intelectual, lo cual difiere a la concepción natural del trabajo solo puede ser una actividad física; c) y por último el fin del trabajo para el sujeto que lo realiza es poder obtener lo suficiente para tener una vida decorosa y digna.

Para Tristán de Athayde, el trabajo consiste en: “una actividad vital de la persona humana, siendo cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin; es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso se halla ligado indisolublemente a la persona humana”⁴.

³ Franco López, Cesar Landelino, *Derecho sustantivo individual del trabajo, Guatemala*, editorial estudiantil fénix, 2014, Tercera Edición, pag.1.

⁴ Pérez, Benito, *Derecho de trabajo*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, S.R.L, 1983. Pág. 71.

Athayde menciona que, el trabajo es entendido como cualquier actividad realizada por la mano del hombre, que se caracteriza por ser consciente, basado en la razón, y en la libre elección de la actividad a realizar; señala que es una actividad personal, y esto da a entender que no es una actividad mecánica o muscular, sino que es realizada por medio de la inteligencia, electo por su voluntad y realizado con conciencia; pudiéndose traducir a una condición de humanidad para todos los habitantes.

1.3.2. Derecho al trabajo

En relación al trabajo, en Guatemala, se encuentra constituido como un derecho y una obligación, que emerge de la Constitución Política de la República, específicamente en el artículo 101 en donde indica: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”⁵.

El derecho al trabajo, como se puede observar, es un mandato constitucional, en donde se indica que la persona puede optar a un trabajo que sea de su interés, que le servirá de medio para su subsistencia, pudiendo exigir el cumplimiento de todos los demás derechos que posee el trabajador, que se encuentran contenidas en la Constitución Política de la República , así como, en leyes ordinarias de orden irrenunciables.

También, se debe señalar que cuenta con la libertad de trabajo, dicho en otras palabras, es que podrá escoger el oficio o profesión que sea remunerada, permitida y regulada por la ley o los reglamentos laborales; siempre que dichas actividades no sean ilícitas.

Así mismo, el Código de Trabajo en el Cuarto Considerando inciso “a” regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles un protección jurídica preferente”⁶.

⁵ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala. Vigencia 1985.

⁶ Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, Código de Trabajo, Vigencia 16 agosto de 1961.

En el Código de trabajo, se regula que el trabajo es un derecho, protegido en contra de los abusos que pueda cometer un patrono o empleador, que tiene como finalidad compensar la desigualdad que sufren los trabajadores o trabajadoras, y es por ello, que dicha situación, se refleja en toda la normativa laboral, nacional como internacional.

1.3.3. Derecho de trabajo

El derecho del trabajo es: “la ley que nos enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, etc. También se le conoce como el Derecho Laboral”⁷.

Para el Licenciado Fernández Molina, el derecho laboral es definido como: “la creación del hombre, de la comunidad, que fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”⁸.

En la definición del Licenciado Molina, se puede observar que el derecho laboral se fundamenta en un fin específico que consiste en la relación que tienen los trabajadores y los empleadores, utilizando principios específicos que nutren dicha relación; estableciendo que el vínculo se crea a través de prestar sus servicios por medio de la mano de obra o su intelecto , a cambio de un pago por lo realizado, y que el otro grupo es beneficiado por dicha acción; ya que por un lado se encuentra el trabajador y por el otro el patrono, pero se debe resaltar que, ambos tienen una serie de responsabilidades que cumplir entre sí.

⁷ Ericastilla, Consuelo, *Derecho Laboral, Serie Donde no hay abogado*, Guatemala, Editorial ODHAG. 2015, Pág. 8.

⁸ Molina, Luis Fernández, *Derecho laboral guatemalteco*, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios. 1996, Cuarta edición, Pág. 1.

El tratadista Roberto Muñoz señala en relación al tema que: “el derecho del trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”⁹.

Para el tratadista Muñoz, el derecho de trabajo, consiste en un conjunto de normas jurídicas, que regulan derechos y obligaciones para los trabajadores, así como para el patrono; su fin principal es alcanzar la justicia social, y esto se lleva a cabo, cuando se otorgan beneficios para los involucrados de la relación laboral.

El derecho de trabajo como derecho sustantiva se puede dividir en dos partes que son: El derecho individual y el derecho colectivo.

El derecho individual de trabajo, se define como: “el derecho que sirve para darle solución a los problemas de trabajo que las personas tengan en forma personal. Por ejemplo, cuando a alguien lo despiden de su trabajo injustamente y no le pagan sus prestaciones conforme a derecho”¹⁰.

Según el Diccionario en Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, el derecho colectivo de trabajo es: “el que, dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos, ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación

⁹Castillo Lutín, Marco Tulio, *Derecho del Trabajo Guatemalteco. Conceptos generales del Derecho individual del trabajo guatemalteco*, Guatemala, Ediciones Mayté, 2004. Pág. 52

¹⁰ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, *Derecho Laboral. Libro II. Serie: Donde no hay abogado*, Guatemala, Editorial ODHAG, 1998, Segunda edición, Pág. 9.

y arbitraje, huelga, desocupación y lock-out. Cabe también, incluir en él las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción”¹¹.

1.4. Principios informativo del derecho de trabajo

Para iniciar el presente título, se debe señalar que los principios son un conjunto de valores, creencias, criterios, características que regulan al derecho laboral desde su surgimiento, así como en todo su desarrollo; logrando inspirar de forma directa o indirectamente, la aprobación de nuevas normas, a contribuir a mejorar las existentes y a continuar trabajando para dignificar la vida del trabajador o trabajadora.

1.4.1 Criterios de los principios informativos del derecho de trabajo

Sobre el tema de los principios del derecho de trabajo existen diferentes criterios sobre su clasificación y regulación entre los cuales se encuentra:

- a) **Criterio sobre características ideológicas:** Se refiere a desarrollar como principios de trabajo los regulados en los considerandos del decreto 1441 Código de Trabajo.
- b) **Criterio Dogmático o técnico:** Desarrolla que los principios se encuentran y se originan con base a lo que regula las leyes laborales en sus diferentes ámbitos tanto desde las perspectivas de las normas sustantivas como el de las procesales, por lo cual dicho criterio se fundamenta en las declaraciones de voluntad realizadas por el Estado a través del Órgano Legislativo y que se plasman en las normas laborales que nacen a la vida jurídica.
- c) **Criterio o principios de justicia social:** Este criterio se fundamenta en que los principios del derecho laboral en Guatemala se plasman en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- d) **Doctrina:** Se desarrolla a través de los diferentes escritos, estudios y posiciones realizadas por los estudiosos del derecho, mediante los cuales plasman las explicaciones y criterios sobre el ámbito y regulación de los principios rectores del trabajo.

¹¹Derecho Colectivo, Osorio, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1996, 23ª edición, Pág. 317.

- e) **Criterio objetivo o ecléctico:** El presente criterio desarrolla un proceso en el que se fusiona e integra los criterios ideológicos, dogmáticos y de justicia social, mediante el cual se identifican y plasman los principios fundamentales del derecho de trabajo.

1.4.2 Desarrollo de los principios del derecho laboral

Basado en los diferentes criterios descritos anteriormente se procede al desarrollo de estos, tomando e integrando principios regulados en las diferentes corrientes, sin limitarse a lo que plasma y estudia una corriente.

1.4.2.1 Principio Imperativo/Obligatorio

La doctrina regula en cuanto al presente principio, que la aplicabilidad del derecho laboral en las relaciones existente debe ser de forma coercitiva, por lo cual ideológicamente en el considerando Cuarto literal “c” del Código de trabajo regula que la aplicación de las normas laborales es de manera forzosa y principalmente en las prestaciones mínimas que concede la ley, con lo cual se limita la autonomía de la voluntad existente especialmente en la contratación civil, y esto con el fin de generar una protección para el sector obrero, que generalmente es el afectado dentro de la relación laboral al encontrarse en una desigualdad económica frente al patrono.

Además del carácter coercitivo que se plasma en este principio, se debe prestar atención en que la existencia de las normas laborales tienen carácter de necesarias e indispensables para la protección del trabajador y regulación de la actividad patronal, dicho carácter se fundamenta en la desigualdad económica y social que existen entre el trabajador frente al patrono, por lo cual el carácter obligatorio en la implementación de normas mínimas que regulen la relación laboral es necesario e imprescindible para evitar nocivas consecuencia en el ámbito de la contrataciones laborales.

1.4.2.2 Principio de Garantías Mínimas

Este principio se sustenta en que por medio de las normas laborales de los diferentes cuerpos normativos se constituyen e instauran directrices como puntos de partida para la protección y resguardo de los trabajadores, y que dichos derechos solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse.

Dicho principio tiene como base el establecimiento e implementación de un conjunto de garantías sociales, de las cuales se desprenden las siguientes características¹²:

- a) Mínimas
- b) Protectoras del trabajador
- c) Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Atendiendo a su denominación se concluye que dicho principio establece lo mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral¹³.

1.4.2.3 Principio Tutelar de los Trabajadores

Desarrollado también como el principio protector, tiene como objeto el establecimiento de estatutos jurídicos integrados por normas jurídicas y jurisprudencia dirigido a la protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono.

La tutela, protección y garantía de los derechos de los trabajadores es la persecución última de dicho principio, implementando esto tanto en la interpretación como en la aplicación de las normas y situaciones jurídicas laborales.

La naturaleza del proteccionismo en el derecho de trabajo y específicamente en la figura del trabajador, surge por la desigualdad de recursos económica y jurídicos existente entre la parte trabajadora y la empleadora, con lo cual se busca a través de la instauración de dichos preceptos jurídicos compensar y equiparar la relaciones entre las dos partes.

¹² Franco López, Cesar Landelino, *op.cit.*, pag.51.

¹³ Echeverría Morataya, Rolando. *"Derecho del Trabajo I"*, Guatemala, Editorial Formatec, 2009, cuarta edición, página 18.

La concretización del cumplimiento de la tutela jurídica para los trabajadores se puede observar en las siguientes figuras:

- a) Inubio pro operatio
- b) Inversión de la carga de la prueba
- c) Irrenunciabilidad de derechos

1.4.2.4 Principio Evolutivo

Al establecerse que el Derecho Laboral es evolutivo, se hace referencia que se encuentra siempre en constante adaptación a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano¹⁴, dicha adaptación va dirigida para la protección del trabajador. Por lo cual se entiende dicho precepto en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones de trabajo¹⁵.

Dicho principio tiene como objeto el desarrollo o mejoras constantes para los trabajadores en las condiciones de trabajo a través de las diferentes normas laborales existentes y sobre todo por medio de la negociación colectiva, la cual se puede catalogar como el instrumento esencial para lograr establecer mejoras y beneficios constantes de los trabajadores en los diferentes ámbitos y categorías que existan en el trabajo.

Algo muy importante a tomar en cuenta sobre dicha aplicación de mejoras que dirigen dicho principio, es que estas deben desarrollarse de conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal.

En cuanto a la regulación normativa de este principio se encuentra:

- a) En el cuarto considerando literal “b” del Decreto Número 1441 Código de Trabajo;
- b) En el artículo 20 del Decreto Número 1411 Código de Trabajo.

¹⁴ Molina, Luis Fernández, *óp,cit*, pág.32.

¹⁵ Loc,cit.

Se puede concluir con las siguientes particularidades del principio evolutivo:

- a) **Beneficios Constantes:** Hace referencia que el derecho laboral es mutante por lo cual está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores¹⁶.
- b) **Es un Derecho Inconcluso:** Dicha característica se basa en que el derecho laboral nunca se encuentra desarrollado en su totalidad, no se encuentra terminado, porque siempre está avanzando en la dirección de obtener un mayor beneficio para los trabajadores¹⁷.
- c) **Derechos Mínimos:** El cual se referiré a que los derechos mínimos y protectores que regulan las normas en cuanto al trabajo, están creados para superarse, y el objeto de esto, es que se busque la mejora de dichas normas, y que nunca se puedan establecer condiciones inferiores a estas.

1.4.2.5 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El licenciado Rolando Echeverría describe en cuanto al principio de irrenunciabilidad que "... la característica del principio reza en que el Derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales al momento de aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o leyes especiales...."¹⁸ Es tan cierto dicho enunciado que "El decreto 1441 Código de trabajo regula en cuanto al presente principio que "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renunciaciones, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un

¹⁶ Loc,cit.

¹⁷ Molina, Luis Fernández, *óp,cit*, pág.33.

¹⁸ Echeverría Morataya, Rolando, *op.cit*. Página 20.

reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.¹⁹”

Con lo anterior se puede interpretar que las normas laborales establecidas en los diferentes cuerpos normativos, no pueden de ninguna forma ni por el propio trabajador afectarse, violarse, omitirse o dejarlas sin efecto, ya que las garantías mínimas establecidas por las normas laborales descansan en el presupuesto legal de que no se pueden ni perder, ni renunciar ni quitar al trabajador.

El objetivo de dicho principio es la protección de los derechos adquiridos de los trabajadores por medio de la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenio y tratados internacionales de trabajo y toda normativa encargada de regular, proteger y desarrollar los derechos laborales que surgen por motivo de una relación laboral.

1.4.2.6 Principio de Estabilidad

El objeto del precepto de estabilidad como principio, “es el perseguir que la relación de trabajo sea duradera...”²⁰ Con lo cual se establece como garantía la continuación laboral para los trabajadores de los distintos ámbitos y sectores.

La estabilidad como principio en el derecho laboral guatemalteco, comprende dos modalidades básicas para su entendimiento e interpretación:

- a) **Su esencia:** La cual se manifiesta en el derecho a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo, que le permita su subsistencia económica²¹;
- b) **Garantía para el trabajador:** Consistente en que debe de existir una causa razonable y fundamentada para la disolución de la relación del trabajo.

¹⁹ Código de Trabajo, *óp.cit*, Artículo 12.

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando, *óp.cit.*, pág.28.

²¹ *Loc.cit.*

La estabilidad se puede manifestar y regular como absoluta y relativa:

- a) **Estabilidad Absoluta:** Es la que puede suceder y manifestarse cuando se niega por fundamento legal al patrono la potestad de terminar o finalizar la relación existente, esta situación suscita en casos específicos que la ley regule y por lo cual la única forma para poder terminar dicha relación es a través de una autorización judicial, un ejemplo claro de esto son los casos de inamovilidad regulados en la ley.

- b) **Estabilidad Relativa:** Esta suscita cuando el empleador unilateralmente decidió finalizar y terminar con la relación, sin embargo por quebrantarse la esencia de dicho principio puede conllevar a la imposición de una sanción a la parte empleadora.

Además de los preceptos anteriores, la estabilidad en el derecho laboral Guatemalteco se manifiesta por medio de las siguientes instituciones plasmada en la normativa laboral:

- a) Existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido
- b) Garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores
- c) Suspensión de los contratos de trabajo.

1.4.2.7 Principio Conciliatorio

Este principio tiene como objetivo el alcanzar un acuerdo o solución equitativa a un conflicto en una relación laboral, por lo cual se entiende que la esencia del derecho laboral es ser conciliatorio entre el capital y el trabajo.

La conciliación se implementa y se observa en la práctica en dos instancias:

- a) **Administrativa:** Esta se desarrolla y se regula a través del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, específicamente ante la Inspección General de Trabajo, la

cual actúa como ente conciliador al existir una denuncia administrativa por violación o incumplimiento de derechos de los trabajadores.

- b) **Judicial:** Se implementa dentro del juicio ordinario laboral que regula el Código de Trabajo, al desarrollarse la etapa de conciliación dentro del presente proceso.

El principio de conciliación se encuentra fundamentado en el considerando sexto y en los artículos 17, 293,340 segundo párrafo y 385 segundo párrafo del Código de Trabajo.

1.4.2.8 Principio de Sencillez

Regulado en el considerando quinto y en los artículos 89,103,403,412 del Código de trabajo, el cual materializa que el derecho de trabajo y las normas que lo regulan deben fundamentarse en que su formulación sea sencilla y que su aplicación sea fácil para que la administración de justicia sea pronto y cumplida en el ámbito laboral.

Es así que el presente principio se materializa por dirigir la aplicación del derecho laboral basado en el poco formalismo, sin el descuido de los requisitos básicos administrativos y procesales que permitan el sustento jurídico de esta disciplina.

1.5. Sujetos del Derecho de Trabajo

Los sujetos del derecho de trabajo, son las personas que participan en una actividad determinada relacionada con el trabajo; a continuación se presentan los sujetos principales, que participan en el derecho laboral, entre los cuales se pueden mencionar:

1.5.1. El Patrono

La figura del Patrono se encuentra regulada en el Código de Trabajo, en el artículo 2, en donde se establece que: “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo”²².

²² Código de Trabajo. *óp. cit*, Artículo 2.

Es decir, que un patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores; esta ha sido la forma, para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio, es decir, es la forma por medio de la cual, se dirigen a una persona que contrata a un personal, para ejercer un trabajo determinado, formando así una relación laboral, protegida por una legislación nacional como internacional.

1.5.2. Trabajador

El Código de Trabajo, en el artículo 3 lo define como: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”²³.

En Guatemala, un trabajador es entendido como, aquella persona física que realiza una actividad o brinda un servicio, a una empresa o entidad pública o privada, por medio de un contrato.

En la relación laboral también pueden participar otros sujetos tales como:

1. Trabajadores de confianza, que se encuentran fundamentados en el artículo 351 último párrafo del Código de Trabajo.
2. Representantes del patrono, que se puede observar en el artículo 4 Código de Trabajo.
3. Intermediario, se encuentra en el artículo 5 Código de Trabajo.
4. La empresa, desde el punto de vista mercantil y laboral.

1.6. Salario

El salario es también llamado sueldo, que proviene “del latín salarius a su vez derivado de sal, pues era costumbre antigua dar a las domesticas en pago una cantidad fija de sal; la palabra sueldo deviene del vocablo francés soulde de donde se deriva la palabra soldada o soldado, se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte

²³ Código de Trabajo. *óp. cit*, Artículo 3..

de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor”²⁴.

Con el paso del tiempo se incorporó un salario a todos los trabajadores, por medio de grandes luchas sociales, que buscaban la dignificación de la vida de cada uno de ellos.

El salario es descrito en el artículo 88 del Código de Trabajo, donde se establece: “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este”.

Dicho en otras palabras, el salario es una obligación establecida para el patrono, siendo un pago que se le debe hacer al trabajador, por las actividades realizadas dentro o fuera de una empresa o institución, que es pactado con anterioridad, formando así una relación laboral, y que además constituye un derecho para el Trabajador.

El salario mínimo es entendido como “el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes familiares”²⁵.

Es decir, el salario mínimo, es un derecho protegido legalmente, que tienen todos los trabajadores, para su beneficio, es la mínima cantidad que pueden ganar, para cubrir sus necesidades básicas en todos los ámbitos; surge de los principios generales del derecho del trabajo, y se basa en las disposiciones legales que rigen en Guatemala.

1.7. Jornada de Trabajo

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales se entiende por jornada de trabajo a “la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de

²⁴Franco López, César Landelino, *Instituciones del derecho individual del trabajo. Guatemala*, Editorial Estudiantil Fénix, 2004, Pág. 63.

²⁵ Echeverría Morataya, Rolando, *óp.cit.*, pág.151.

las jornadas de 36, 42 y 44 horas. En Guatemala se establece que existen jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo²⁶.

La jornada ordinaria se puede clasificar de la siguiente manera:

Jornada Ordinaria Diurna: El Código de Trabajo, en su artículo 116, establece: “que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”. Sin embargo a lo anterior según lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 inciso “g”, no se puede exceder de cuarenta y cuatro horas a la semana en la jornada diurna, por la supremacía legal de la Constitución y por el precepto legal in dubio pro operario, se establece que el máximo de horas semanales en jornada diurna son cuarenta y cuatro y no cuarenta y ocho como lo establece el Código de Trabajo, y la cual se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Jornada Ordinaria Nocturna: El Código de Trabajo, en su artículo 116 establece: “que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, y la cual se ejecuta de las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente”²⁷.

Jornada Ordinaria Mixta: El Código de Trabajo, Decreto 1441, en su artículo 116 establece: “que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana, y la cual se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno”²⁸, sin embargo en este tipo de jornada si se labora cuatro de las siete horas de la jornada mixta en periodo nocturno, esta se entenderá como jornada nocturna y no mixta .

En Guatemala, la jornada de trabajo, es la figura protectora que existe para los trabajadores y que consiste en el tiempo máximo en que un trabajador puede realizar la actividad para lo cual fue contratado y en especial la normativa nacional e intencional se encarga de regular y establecer a través de esta figura los límites y cómputo de horarios

²⁶ Código de Trabajo, *óp.cit.* Artículo 116

²⁷ *Loc.cit.*

²⁸ *Loc.cit.*

pertinentes y legales para que los trabajadores realicen sus labores sin sufrir explotación ni vejámenes por periodos extenuantes de tiempo de trabajo.

1.8. Prestaciones irrenunciables de los trabajadores

1.8.1. Aguinaldo

El aguinaldo tiene como propósito equilibrar la desigualdad del trabajador, es por ello que se crearon: a) Decreto 76-78, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado del Congreso de la república de Guatemala, y b) el Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, que regula el aguinaldo para los trabajadores del Estado de Guatemala.

Se debe señalar, que dicha prestación equivale a un salario mensual, el cual se debe de realizar en dos pagos, en donde el 50% se paga en la primera quincena del mes de diciembre, y el otro 50% en la segunda quincena del mes de enero siguiente, para dar un total de un salario del 100%; se hace la observación que no se puede acumular, y que el patrono no lo puede negar por medio de excusas.

En caso llegue la renuncia de algún trabajador, también se debe de pagar dentro de la liquidación, y si no ha cumplido con el año laboral se realizara de manera proporcional; ya que es una obligación del patrono cumplir con dicha prestación.

1.8.2 Vacaciones

Las vacaciones son entendidas como “un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborables por ley”²⁹.

²⁹ Emprende PYME, *¿Qué son las vacaciones laborales?*, 2016, Guatemala, Disponibilidad: <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>, consulta el 15 de Junio 2018.

El presente derecho no es compensable en dinero salvo el caso que el trabajador que tiene el derecho adquirido del goce de sus vacaciones no las disfrute por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa, ni pueden ser acumulables.

Todo trabajador adquiere el presente derecho después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono del cual por lo menos deberá de haber trabajado ciento cincuenta días de ese año, cumpliendo esto, la ley otorga un plazo mínimo de quince días hábiles, plazo que puede ser sujeto a mejorarse pero no afectarse.

1.8.3 Bonificación anual

La bonificación anual, comúnmente denominada como bono catorce (14) es un derecho y una prestación laboral para todo trabajador, que se encuentra contenida en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, llamada Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público; en donde se establece dicha bonificación.

El bono 14 se refiere a una prestación que equivale a un salario completo, que se le otorga al trabajador, cuando haya cumplido un año o más dentro de una misma empresa o institución; y es proporcional para aquellos trabajadores que no han cumplido el año de laborar.

La bonificación anual consiste según el artículo 2 en el: “equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago.”³⁰.

Dicha prestación irrenunciable se debe de hacer efectiva durante la primera quincena del mes de Julio de cada año, y si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el

³⁰ Decreto número 42-92 del Congreso de la República, *Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público*. Vigencia 1992, Artículo 2.

Patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de Julio inmediato anterior y la fecha de terminación³¹.

Es decir, la bonificación es un pago que se debe entregar al trabajador, cada año, siendo equivalente al cien por ciento de su salario ordinario mensual; dicho pago se realiza con el objetivo de colaborarle al trabajador en su vida económica y social, para que pueda complementar sus necesidades básicas o las de su familia; el cual se computa del uno de Julio al treinta de Junio de cada año.

³¹ *Ibíd.*, Artículo 3.

Capítulo II

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

El trabajo es reconocido como un derecho constitucional, por lo tanto, necesita de un marco legal que lo regule, oriente, vele y proteja en todo el territorio nacional; y que además, equilibre todos los asuntos relacionados con el trabajo, para lograr que los trabajadores y trabajadoras se desarrollen en condiciones de igualdad, armonía, respeto, productividad, equidad, entre otros aspectos importantes.

2.1. Ministerio

Un ministerio, es un departamento creado por el Estado, para el funcionamiento del gobierno en curso; que se encuentra dirigido por un ministro, quien es el responsable de toda la institución, cada uno de ellos tiene objetivos y funciones diferentes y específicas; que surgen del Organismo Ejecutivo del país.

Para Manuel Ossorio un Ministerio es: “cada uno de los departamentos regidos por un ministro en que se dividen las funciones ejecutivas del gobierno”³².

Dicho en otras palabras, es una parte funcional, que conforma a una parte del gobierno, y tiene una responsabilidad asignada que dependerá del Ministerio del que se trate; se debe señalar que en Guatemala, se cuenta con 14 Ministerios que son creados para auxiliar al Organismo Ejecutivo, para que le colabore a cumplir con todas las funciones asignadas.

En Guatemala los Ministerios nacen de un mandato constitucional, que se encuentra en el artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se establece: “para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrán los ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma señale”³³.

³² Manuel, Ossorio. **óp. cit.** pág. 621.

³³ Constitución Política de la República de Guatemala. **óp. cit., artículo 193.**

En el artículo antes referido se puede observar que se crea la organización ministerial como una base fundamental para la administración pública, que se deriva del Organismo Ejecutivo; cuando se hace mención del despacho de negocios, equivale a las acciones que debe realizar el órgano ejecutivo para cumplir su plan de gobierno, acciones que serán desarrolladas por los Ministerios.

También se puede observar, dentro del mandato constitucional, que señala que, los ministerios tendrán atribuciones y competencias otorgadas por la ley correspondiente; en relación a las atribuciones, son el conjunto de facultades que se derivan del cargo, que deberá cumplir cada uno de los ministerios; mientras que la competencia, son las facultades, que son otorgadas a través de la Constitución Política, leyes ordinarias, reglamentos y manuales operativos, para cada uno de los funcionarios, que participan dentro del ministerio.

Los ministerios, se encuentran dirigidos por un ministro, quien deberá cumplir con una serie de requisitos para ostentar el cargo, tales como, ser guatemalteco; hallarse en el goce de los derechos ciudadanos, ser mayor de treinta años; además, la Constitución Política de la República de Guatemala, asigna las funciones generales en el artículo 194, y en la Ley del Organismo Ejecutivo se estipulan las funciones específicas para cada uno de ellos.

2.2. Previsión social

2.2.1 Previsión:

Previo al desarrollo de la institución de previsión social, se debe **definir el término previsión**, para lo cual el diccionario de la Lengua Española la define como “La acción y efecto de prever referente a disponer lo conveniente para atender contingencia o necesidades previsibles³⁴”.

Por lo anterior se establece que la previsión tiene como objeto la atención y diligencia a problemas, contingencias y necesidades que puedan surgir o presentarse, y por lo cual

³⁴ Previsión, *Diccionario de la lengua Española*, España, editorial Espasa-Calpe, S.A, 1970, 19 edición, pagina 1064.

se fundamenta su existencia y razón de ser, en la imprevisión del surgimiento de riesgos.

2.2.2 Definición Previsión Social:

La Previsión Social es definida como “el conjunto de medios y acciones dirigidas a atender las necesidades de los integrantes de una sociedad. Su objetivo es lograr que se mejoren las condiciones económicas, sociales y humanas de la población mediante la protección de los individuos ante la pobreza, la enfermedad, el desempleo, la discapacidad o los problemas derivados de la vejez”.

La previsión social en otras palabras es, otorgada por el gobierno o algunas entidades privadas, para el bien de todas las personas, formada por un conjunto de acciones, que buscan proteger a la persona de algunos inconvenientes que pueda sufrir con el paso del tiempo, como la vejez, pobreza, desempleo, entre otras.

También se puede definir como previsión social a: “las acciones que buscan atender las necesidades de los integrante de una sociedad. El objetivo es lograr el mejoramiento de las condiciones de la población... Se encarga de brindar una protección a aquellas personas que están imposibilitadas de obtener un ingreso, ya sea de manera temporal o permanente”³⁵.

Es decir, la previsión social es, una institución que se encarga de asistir a las personas de una sociedad, para proteger algunos aspectos básicos y fundamentales, que se relacionan con la satisfacción de sus necesidades; es de índole legal, que funciona a través de medidas públicas de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales dentro del territorio nacional; cubriendo algunos aspectos como la discapacidad, la salud, la vejez, entre otros.

³⁵ Definición.de, Pérez, Julián, Ana, Gardey. Previsión Social, 2011, disponibilidad: <https://definicion.de/prevision-social/>, fecha consulta: 13 de Mayo 2018.

2.2.3. Previsión Social como antecedente de la Seguridad Social.

“Es de importancia conocer el reconocimiento de derecho humano del trabajador que se le ha dado a la institución de la previsión social...”³⁶ Con lo cual se estableció como uno de los derechos sociales mínimos de los trabajadores, logrando así la universalización de dicha institución.

El derecho a la previsión social desde sus orígenes fundamentó su existencia en la lucha contra las injusticias y en la necesidad del reclamo de derechos, con lo cual su razón de ser está ligada al desarrollo del mismo derecho de Trabajo, siendo dos derechos que se complementan y fundamentan en la búsqueda del establecimiento de derechos mínimos que proporcionen seguridad y protección a los trabajadores.

El derecho a la previsión social se instituyó como un sistema radicado con la finalidad de hacer efectivos los derechos laborales reconocidos, al sobrevenir alguna circunstancia que impida al obrero seguir trabajado³⁷.

2.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución de gobierno encargada de los aspectos relacionados con trabajadores, patronos y la previsión social; pertenece al Organismo Ejecutivo, y depende exclusivamente de la Presidencia de la República, como se podrá observar a continuación.

2.3.1. Fundamento legal

El fundamento legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra de forma general en la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que, de forma específica se encuentra en el artículo 274 del Código de Trabajo, en donde se indica que:

³⁶ Canessa Montejo, Miguel Francisco (Director). *Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III*. Guatemala, Editorial Serviprensa, 2011, Segunda Edición, Pagina 367.

³⁷ Loc cit.

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante “el Ministerio de Trabajo”), tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”³⁸.

El código de Trabajo regula que el Ministerio de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos³⁹.

Como se puede observar, en el Código de Trabajo, se sustenta dicho Ministerio, estableciendo que debe dirigir, estudiar y atender en el despacho todos los asuntos relacionados con el trabajo, empleadores y trabajadores, así como tomar en cuenta, los aspectos de la previsión social, para dignificar la vida de todos los involucrados.

Complementándose de esta manera, con el artículo 40 del Decreto número 114-97 del Congreso de la República, donde se establece: “corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y el 1% previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo...”⁴⁰.

³⁸ Código de Trabajo. *óp. cit.*, Artículo 274.

³⁹ *Loc cit.*

⁴⁰ Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo. vigencia 1997.

La Ley del Organismo Ejecutivo, establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe hacer cumplir el régimen jurídico asignado, debiendo tomar en cuenta la previsión social para el país, asignándole nueve funciones específicas para su cumplimiento, todas ellas relacionadas con asuntos del trabajo, patronos y trabajadores, tanto en el ámbito nacional como internacional.

2.3.2. Definición

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución estatal, que pertenece al Organismo Ejecutivo, de carácter público, que tiene a su cargo velar, proteger, promover y administrar asuntos relacionados con el trabajo, el empleador y sus trabajadores; con la finalidad que estos se desarrollen en ambientes saludables, basados en la justicia, respeto mutuo, igualdad, equidad, y legalidad dentro del territorio nacional, en beneficio de todas las personas que habitan el país.

2.3.3. Antecedentes

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, nace de la necesidad de regular el trabajo en el país de forma correcta y adecuada, surgiendo en el año de 1944, cuando en el país existían movimientos revolucionarios, que exigían una regulación para dicha actividad.

Se puede señalar como el primer antecedente administrativo laboral al “Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia”⁴¹.

⁴¹ Página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acerca del Ministerio, Guatemala, 2018, Disponibilidad: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>, Consulta: 7 Mayo 2018.

En el año de 1945, se generó el Decreto 93 que pertenecía a la Ley del Organismo Ejecutivo, en donde se establecía que dicho Organismo, se iba a organizar a través de nueve Ministerios, lo novedoso fue que no se creó el Ministerio de Trabajo de forma independiente, sino que este quedó contenido en el Ministerio de Economía y Trabajo, dejando a su cargo todos los asuntos administrativos de trabajo.

Con el paso del tiempo se observó, que el Ministerio de Trabajo era necesario, y debía ser un ente independiente, provocando la creación del primer Código de Trabajo, que se concretaba en el Decreto número 330 del Congreso de la República, que entra en vigencia el 1 de mayo del año de 1947; instrumento que incluyó en el título nueve la organización administrativa de trabajo, surgiendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la Inspección General de Trabajen. En el año de 1961 se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, en donde por fin se hacen todas las modificaciones pertinentes para su existencia, y le deja el nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como es conocido en la actualidad⁴².

2.3.4. Misión y Visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Misión

En la misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra la razón de ser de dicha institución, que consiste en: “ser una institución encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad”⁴³.

La misión, es la esencia de dicha institución, que tiene como objetivo velar y proteger por el cumplimiento de todas las leyes relacionadas con los asuntos del trabajo y la

⁴²Loc.cit.

⁴³ Página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Misión y Visión Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2018, Disponibilidad: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>, Consulta: 7 Mayo 2018.

solución de sus conflictos; dichas leyes pueden ser de ámbito nacional como internacional; pero también, debe generar políticas y programas, que beneficien a todos los trabajadores y trabajadoras en el país, para procurar una vida más digna para cada uno de ellos.

Visión

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como visión: “ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad”⁴⁴.

Dentro de la visión del Ministerio, se puede observar que persigue fortalecerlo, actualizarlo y modernizarlo, con el objetivo de que se genere el respeto mutuo entre los involucrados y a la legislación competente, logrando con ello, que la población se beneficie con los avances y mejoras.

2.3.5. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio, tiene diversas funciones, como se ha señalado en el transcurso de la investigación, dichas funciones se pueden observar en las siguientes leyes:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala
- b) Convenios Internacionales en materia de Trabajo ratificados por Guatemala
- c) Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo
- d) Decreto 1441, Código de Trabajo
- e) Acuerdo Gubernativo 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- f) Acuerdos Gubernativos y Ministeriales
- g) Otros.

Para una mejor comprensión del tema, es imprescindible señalar algunas de las funciones asignadas en el Acuerdo Gubernativo 215-2012 del Presidente de la República, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y

⁴⁴ **Ibíd.**

Previsión Social, establecidas en el artículo 3, Título I, Capítulo Único, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1 Debe generar políticas relacionadas con el salario, la higiene, la seguridad y el trabajo decente.
- 2 Propiciar el dialogo bipartito, tripartito, multisectorial, entre otros.
- 3 Estudiar las recomendaciones, para ratificar Convenios Internacionales, comprometiéndose a aplicar dichas normas internacionales en materia de trabajo.
- 4 Trabajar conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores, cuando se deba representar al Estado guatemalteco en el extranjero, para tratar asuntos sobre el trabajo y los procesos de negociación sobre Convenios Internacionales.
- 5 Debe velar por generar sistemas de información sobre la oferta, la demanda y la migración del mercado laboral.
- 6 Fortalecer la legislación laboral que proteja e incluya a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, discapacidad, grupos vulnerables; así como proteger a los menores de edad de la explotación que con lleva el trabajo infantil.
- 7 Defender la correcta aplicación de la previsión social dentro del territorio nacional; así como otros aspectos relacionados con la previsión social; entre otras⁴⁵.

2.3.6. Funciones Sustantivas

Las funciones sustantivas, se dividen de la siguiente manera:

2.3.6.1. Despacho ministerial

El despacho ministerial consiste en la autoridad superior de todo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dirigido por un Ministro, el cual tiene asignado sus funciones

⁴⁵ Presidencia de la república de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 215-2012 del Presidente de la República de Guatemala, Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Vigencia 2012, artículo 3.

generales en la Constitución Política de la República; también surgen de los Tratados Internacionales, la Ley del Organismo Ejecutivo, y demás leyes vigentes.

Se debe señalar, que el cargo de ministro, debe cumplir con algunos requisitos para su nombramiento, los cuales se encuentran establecidos en el artículo 196 de la Constitución Política de la república de Guatemala, que requiere:

- a) Ser guatemalteco de origen.
- b) Ser mayor de 30 años.
- c) Hallarse en el goce de sus derechos.

También se menciona una serie de prohibiciones para optar al cargo, las que se encuentran contenidas en el artículo 197 constitucional; además, deberá atender los asuntos relacionados con las políticas públicas, correspondientes a las funciones sustantivas de dicho Ministerio, al cual lo auxiliaran los viceministerios, como órganos complementarios; pero el Ministro, es el quien tiene la autoridad y competencia en toda la República Guatemalteca, para los asuntos propios de su cargo.

EL Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, le asigna una serie de atribuciones específicas para cumplir y desarrollar su cargo, como lo establece el artículo 8 de dicho instrumento; las cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

1. Dirigir y cumplir con todas las funciones asignadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Representar al Estado ante la Comunidad Internacional, con los asuntos relacionados con el trabajo; así como también representarlo en las juntas directivas, o delegar las actividades a los viceministerios pertinentes.
3. Nombrar y renombrar a los funcionarios y empleados, siempre que se fundamenten en los mandatos que establece la ley.
4. Promover acciones judiciales; denunciar los actos y hechos que violenten la ley o al Ministerio.

5. Coordinar políticas relacionadas con el Ministerio; así como desconcentrar y descentralizar las funciones administrativas, entre otras⁴⁶.

2.3.6.2. Viceministerio de Administración de Trabajo

El viceministro de administración de trabajo, es la persona encargada de todos los asuntos relacionados con el trabajo; al cual se le asignaron una serie de atribuciones para desempeñar su cargo, las cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1) Velar por el cumplimiento de tratados internacionales, leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.
- 2) Cumplir con las sentencias y resoluciones que emitan los tribunales pertinentes.
- 3) Otorgar asesoría técnica, y resolver todas las consultas que le formulen a su dependencia.
- 4) Calcular las prestaciones laborales de los trabajadores; mantener un registro de accidentes, enfermedades, entre otros.
- 5) Elaborar un informe anual sobre todas las actividades que se hayan realizado durante el año⁴⁷.

Es decir, el viceministro de administración de trabajo, tiene la responsabilidad de conducir todas las acciones que se relacionan directa o indirectamente con el trabajo, sus derechos, deberes y obligaciones; con el objetivo de dignificar la vida del trabajador o trabajadora, entre otros asuntos.

El viceministerio de administración de trabajo, se auxilia de diferentes dependencias para poder cumplir con todas las atribuciones asignadas; entre las cuales se pueden mencionar:

1. Inspección General de Trabajo
2. Dirección General del Trabajo
3. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

⁴⁶ *Ibíd.*, artículo 8.

⁴⁷ *Ibíd.*, artículo 10.

2.3.6.3. Viceministerio de Previsión Social y Empleo

El viceministro de previsión social y empleo, es la persona encargada de resolver todos aquellos asuntos relacionados con la seguridad social, el empleo y la recreación para los trabajadores del Estado.

Sus atribuciones se encuentran reguladas en el artículo 12 del Acuerdo Gubernativo 215-2012, en donde se establecen concretamente 26 funciones para dicho viceministerio; las cuales se representan de la siguiente manera:

- 1 Proteger al trabajador, en asuntos relacionados con salud, seguridad, asesorías, condiciones básicas, entre otros.
- 2 Capacitar a las partes que forman la relación laboral, sobre temas relacionados con la higiene y seguridad; así como asistir a los inspectores para el cumplimiento de sus funciones.
- 3 Presentar y cumplir las políticas de previsión social; promocionar los derechos laborales sin discriminación alguna.
- 4 Administrar el programa del aporte económico al Adulto Mayor.
- 5 Diseñar, estructurar, divulgar y ejecutar la política nacional de empleo a nivel nacional.
- 6 Promover el desarrollo socioeconómico, cultural y político de las mujeres.
- 7 Promocionar e incentivar la capacitación técnica y formación profesional de los Guatemaltecos
- 8 Crear sensibilidad sobre aspectos de derechos laborales en toda la población; así como analizar estudios sobre la materia que le compete; entre otros⁴⁸.

Entre las dependencias que auxilian el viceministerio de previsión y empleo se encuentran:

1. Dirección General de Previsión Social
2. Dirección de Empleo
3. Oficina Nacional de la Mujer -ONAM-

⁴⁸ *Ibíd.*, artículo 12.

2.3.6.4. Viceministerio Administrativo – financiero

El viceministro administrativo – financiero, es la persona encargada de todos los aspectos administrativos, también lleva a cabo la contratación del personal para dicha institución, así como el manejo del presupuesto asignado para el buen funcionamiento de la entidad; cuenta con atribuciones específicas asignadas, las cuales se desarrollan en el artículo 14 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicho viceministerio se encuentra organizado de la siguiente manera: unidad de administración financiera, dirección administrativa, dirección de recursos humanos, dirección de sistemas de información, dirección de recreación del trabajador del Estado, coordinadora nacional de direcciones departamentales y jefaturas municipales y dirección de estadísticas laborales.

2.3.7. Estructura orgánica⁴⁹

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según el artículo 4 del Acuerdo Gubernativo número 215-2012, se estructura de la siguiente manera:

A. Funciones Sustantivas:

1) Dirección Superior:

- 1.1 Despacho Ministerial;
 - 1.2 Viceministerio de Administración de Trabajo;
 - 1.3 Viceministerio de Previsión Social y Empleo;
 - 1.4 Viceministerio Administrativo-Financiero.
- 2) Inspección General de Trabajo
 - 3) Dirección General de Trabajo
 - 4) Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral
 - 5) Dirección General de Previsión Social
 - 6) Dirección General de Empleo

⁴⁹ Anotación: Como anexo se encuentran esquemas de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

7) Oficina Nacional de La Mujer

B. Funciones Administrativas:

- 1) Dirección Administrativa;
- 2) Unidad de Administración Financiera;
- 3) Dirección de Recursos Humanos;
- 4) Dirección de Recreación del Trabajador del Estado;
- 5) Dirección de Sistemas de Información;
- 6) Dirección de Sistemas de Información;
- 7) Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales;
- 8) Dirección de Estadísticas Laborales.

C. Funciones de Apoyo Técnico.

- 1) Secretaria General
- 2) Consejo técnico y asesoría Jurídica
- 3) Comunicación Social
- 4) Asuntos internacionales de Trabajo
- 5) Planificación y cooperación.

D. Funciones de Control Interno y de Coordinación.

- 1) Unidad de Auditoria Interna

Capítulo III

Sistema de Inspección del Trabajo en Guatemala

3.1. Antecedentes históricos.

La Inspección General de Trabajo es una institución que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es un órgano especializado relacionado con el derecho laboral y el trabajo per se, que se creó para vigilar el cumplimiento y funcionamiento de las leyes laborales dentro del territorio nacional; otorgándole la facultad de imponer sanciones o multas a las empresas, instituciones, patronos, organizaciones sindicales, entre otros, en los casos en que se haya violentado algún derecho, alguna norma, convenio, reglamento, etc., del trabajador.

Uno de los primeros antecedentes en relación al tema, fue la ley para satisfacer las necesidades laborales, emitida el 22 de junio de 1802, que fue creada con la finalidad de “proteger la salud física y moral de los aprendices y obreros, habiéndose instituido la categoría de inspector de trabajo”⁵⁰.

En la Ley para satisfacer las necesidades laborales, se nombra por primera vez al inspector de trabajo como un sujeto que se encargará de proteger la salud de los trabajadores; además tenía como objetivo, velar porque las personas tuvieran cubiertas las condiciones mínimas en el lugar que desarrolla determinada actividad.

Cabe mencionar que dicha ley se delegó a otras instituciones para su cumplimiento, las cuales no tuvieron la capacidad de poder cumplir con su contenido; por lo que se modificó, quedando dicha vigilancia a cargo de funcionarios de alto rango, que tenían la capacidad dentro de sus funciones de actuar de forma coercitiva, para que las leyes laborales se cumplieran a cabalidad.

⁵⁰Prezi viewer, Marroquín, Diego, Antecedentes históricos de la Inspección general de Trabajo, Guatemala, 2015, https://prezi.com/p/7sxlkizpw_8g/antecedentes-historicos-inspeccion-general-de-trabajo/. Fecha consulta: 15 de Mayo 2018, Pág. 8.

Años más tarde, específicamente “...en el año de 1833, se crea la ley Althorp, la cual es el antecedente histórico y legal en cuanto al tema de la regulación de las funciones de los inspectores de trabajo, dicha labor de inspección se llevaba a cabo por los maestros, párrocos, jueces...”⁵¹; debido a que estos cargos dirigen a otras personas y pueden entre sus funciones proteger la justicia, sin embargo tampoco se avanzó mucho con dicha ley.

Luego en Alemania, en el año de 1869, promulgan el Código Industrial, por medio del cual establecían funciones para los inspectores, para que la seguridad e higiene se pudiera desarrollar correctamente, además de velar por el cumplimiento de todas las leyes laborales emitidas.

Otro avance, se da en el año de 1874, al crear el primer servicio de inspección de trabajo, en donde se eligen funcionarios para que protejan el cumplimiento de las leyes sociales de la época, sin embargo dichos funcionarios tuvieron que luchar para conseguir fondos económicos.

En el año de 1892, en Francia, se estructuró oficialmente una ley para la inspección de trabajo, en donde se establecía que el Estado francés, era quien debía pagar todos los gastos que se produjeran en la aplicación de la normativa, ya que era deber del Estado la protección de todos los habitantes del país.

Según los antecedentes históricos “la inspección de trabajo es el resultado de las políticas de protección surgidas como consecuencia de los excesos de la revolución industrial a fines del siglo XVIII y parte del XIX. Esta institución se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, teniendo “...su comienzo en Gran Bretaña, que es en donde se inició la industrialización y en donde se plantearon los primeros problemas y se hizo necesario concebir las primeras soluciones prácticas adecuadas...”⁵².

Dicho en otras palabras, la institución de trabajo surge a través de la revolución industrial, en Gran Bretaña, entre el siglo XVIII y XIX. La cual se origina luego del

⁵¹ *Ibíd.*, Pág. 8.

⁵² *Ibíd.*, Pág.6

análisis de diversas dificultades y abusos que se vivieron en la época por parte de los patronos hacia los trabajadores, y al observar el esquema de la realidad que se vivía en Europa, es por ello que se concretizó, una solución, que protegía a la parte débil de la relación laboral, surgiendo de ello la inspección general de trabajo.

Otro antecedente importante para la Inspección General de Trabajo, y para todo el derecho laboral en general, es la terminación de la primera guerra mundial, ya que a partir de ese momento, se iniciaron una serie de negociaciones para conseguir la paz, por el bien de todos los Estados, dando como resultado la Sociedad de Naciones; organización que creó en el año de 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Tratado de Versalles, se consideró un tratado de paz, en donde se encontraban involucrados más de 50 países, el cual entró en vigencia el 10 de enero de 1920; su importancia radica, en que incluyó a la Inspección del Trabajo, dentro de los nueve principios que inspiraron el Tratado, estableciendo de esta manera, la existencia de dicho órgano, que debería de crearse en todos los Estados, con el objetivo de que velar por el cumplimiento de las leyes laborales.

3.2. Definición de Inspección General de Trabajo

La Inspección de Trabajo, según el Diccionario en Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio es “un órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella”⁵³.

Según Manuel Ossorio, la inspección general de trabajo, es un órgano de carácter administrativo; que tiene como finalidad, velar, proteger y hacer cumplir la legislación vigente en el país, así como dictaminar si se han cometido infracciones en contra de dicha legislación; también tiene el poder de imponer las sanciones que considere pertinentes a los sujetos que han incumplido con la ley y sus acuerdos o convenios.

⁵³ Ossorio, Manuel. *óp. cit.*, Pág. 523.

Mientras que, para Guillermo Cabanellas la Inspección de Trabajo es definida como “un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y el equilibrio social”⁵⁴.

El tratadista Cabanellas, encasilla a la inspección general de trabajo, como un servicio de carácter administrativo, que pretende velar por el justo cumplimiento de las leyes nacionales como internacionales; además de proteger los aspectos de la seguridad, la higiene, el cumplimiento de los deberes y derechos de las partes, para dar como resultado un equilibrio para toda la sociedad.

Trueba Urbina señala en relación a la Inspección de Trabajo que es “la institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo...”⁵⁵. Es una institución que tiene como objetivo fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, para que todas ellas se cumplan de la mejor manera posible, en beneficio de la clase trabajadora.

A través del Código de Trabajo, en el artículo 278, se puede observar el objetivo de la Inspección General de Trabajo en Guatemala, en donde se establece que “por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...”⁵⁶.

En Guatemala, la Inspección General de Trabajo, está conformada en cuanto a su elemento subjetivo y personal por inspectores y trabajadores sociales; quienes deben de mediar por una correcta relación entre empleadores y trabajadores, así como de la participación de todas las instituciones creadas para su funcionamiento; asimismo, se

⁵⁴ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Argentina, Editorial Heliasta, 1976, Tercera edición, Pág. 749.

⁵⁵ Prezi viewer, Quinana Santos, Carlos Humberto, *Inspección general de Trabajo*, Guatemala, 2017, Disponibilidad: https://prezi.com/m/o3pldrc_17kj/inspeccion-general-de-trabajo/, Fecha de Consulta: 15 de Mayo 2018, pág.3.

⁵⁶ Código de Trabajo. *óp. cit.*, artículo 278.

incluye el cumplimiento eficaz de las leyes laborales nacionales como internacionales, asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social; y la imposición de multas correspondientes.

La Inspección General de Trabajo, es la institución gubernamental que ejerce la función administrativa laboral en Guatemala, consistiendo su objeto en velar por el cumplimiento de las leyes laborales, así como de ser un órgano de consultas y de conciliación de los problemas laborales, haciendo énfasis en aquellos trabajadores, que pertenecen a los grupos vulnerables, como los menores de edad, discapacitados y mujeres en embarazo, entre otros.

3.3. Principios rectores de la Inspección de Trabajo:

El cumplimiento de los objetivos de las labores que cotidianamente realiza la Inspección General de Trabajo deben ir orientados y dirigidos por los siguientes principios:

a) Confidencialidad

Establece que el actuar de los Inspectores en el ejercicio de sus funciones debe de regirse por criterios de resguardo y protección de la información que se divulga en el ámbito de su actuar, es decir que durante el ejercicio de su cargo debe guardar la confidencialidad de la información que se conozca dentro de sus actuaciones, y nunca utilizar para su provecho individual los datos que conozca en el desarrollo de su función profesional.

b) Ecuanimidad

Se refiere a que durante el ejercicio sus funciones los Inspectores de Trabajo... “deben mantener la imparcialidad de juicio, la igualdad y constancia de ánimo en todas sus intervenciones para que cada quien tenga lo que le corresponda según el derecho.”⁵⁷.

c) Honestidad

Mediante el cual se establece que los Inspectores deben guardar y mantener decencia y moderación en el ejercicio de su cargo, buscando como objetivo el bien común a través del correcto cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral⁵⁸.

⁵⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Protocolo, Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo tomo I, Guatemala, Editorial serviprensa, 2017, pág. 12.

d) Imparcialidad

La directriz del presente principio se refiere a que los Inspectores dentro del desarrollo de sus facultades no deben dejarse influenciar por ningún tipo de cualidades o características o propuestas de las partes, para ejercer así su función libremente, sin ningún tipo de obstrucción.

e) Neutralidad

Se refiere a que en los casos o situaciones que pueda tener un conflicto de interés el Inspector, deberá abstenerse de participar y ejercer sus funciones

f) Objetividad

En el ejercicio de sus funciones los Inspectores deben actuar libre de prejuicios, tratando a las personas, sean individuales o jurídicas, conforme a derecho y con respeto.⁵⁹

3.4. Funciones de la Inspección General de Trabajo

El fundamento legal de las funciones de la Inspección General de Trabajo dentro del cuerpo normativo nacional, se encuentra en los artículos 278 al 282 del Código de trabajo, dichas funciones se pueden enmarcar en los siguientes cuatro ámbitos:

a) Fiscalizador / Visitaduría

Esta función se refiere a catalogar a dicha institución como un ente de vigilancia y control del cumplimiento, respeto y seguimiento de los distintos cuerpos normativo nacionales e internacionales que regulen y desarrollen preceptos del derecho laboral.

Es decir que es el ente llamado a verificar el respeto y cumplimiento de las normas laborales, en especial aquellas básicas y necesarias para el desarrollo óptimo del trabajo y protección de la parte tutelar del derecho del trabajo que es el Trabajador. Por lo cual a través de dicha función se refuerza la esencia de la tutelaridad de las normas laborales hacia el trabajador al instituir a este ente con dicha función, ya que crea una nueva garantía para velar por el respeto y objeto del derecho laboral en Guatemala.

⁵⁸ *loc. cit.*

⁵⁹ *Loc.cit.*

Aunque siempre la premisa principal de la fiscalización es dirigida hacia el respeto y cumplimiento de los derechos del trabajador, también se tiene que entender que la aplicación, respeto y cumplimiento de las normas laborales no solo es por parte del patrono hacia los trabajadores, sino que también se debe de verificar el cumplimiento de las normas laborales por partes de los trabajadores y entes colectivos regulados por el derecho laboral. En el mismo código de trabajo en el artículo 278 se regula que el respeto a las normas laborales se deben de dar por parte de: a) Los patronos, b) Trabajadores, c) Organizaciones sindicales.

En la practica la función de fiscalización de la Inspección General de Trabajo se desarrolla a través de la “sección de visitaduria, está se encuentra conformada por un conjunto de inspectores de trabajo, que son las personas encargadas de realizar las visitas a instituciones, empresas, oficinas, entre otros, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social”⁶⁰.

Dicha sección, tiene como funciones, velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social; así como promover la eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral.

b) Conciliador

El objetivo de la presente función es lograr establecer acuerdos resolutivos en los conflictos que pueden existir entre los sujetos de una relación laboral; el Código de Trabajo regula que los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales están facultados para que a través de acuerdos directos y conciliaciones puedan resolver los conflictos que surjan entre las Partes de una relación laboral, dichos acuerdos quedarán plasmados y tendrán la calidad de títulos ejecutivos, resguardando de esta forma la seguridad jurídica de las partes, con lo cual se logra desjudicializar los conflictos laborales y establecer una solución por la vía administrativa, resolviendo de esta forma un conflicto laboral de forma eficaz y eficiente.

⁶⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, inspección general de trabajo funciones y servicios, Guatemala, Disponibilidad: <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: 15 de Mayo 2018, Pagina 6.

En esta función se enmarca el principio de poco formalista del derecho laboral, al no obligar a las partes a que en estas instancias administrativas comparezcan o intervengan abogados para su asesoramiento o dirección, aunque es permitido si la parte lo desea.

En la práctica dicha función se realiza por medio de “la sección de conciliación de la Inspección de Trabajo, la cual se encarga de atender y dar seguimiento a todos los asuntos relacionados con las demandas administrativas laborales, que presentan los trabajadores, por alguna inconformidad o violación de algún derecho; tiene como objetivo, solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o fiscalización de contrato”⁶¹.

c) Asesor:

La Inspección General de Trabajo conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo tiene la función de aportar asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y Previsión social por medio de la resolución de consultas presentadas por las dependencias, así como también tiene la función de asesorar a las partes laborales en situación de conflicto, para mejorar las condiciones dentro y fuera del trabajo; dicha función se puede observar en el artículo 279 del Código en mención.

d) Procesal

Esta función refiere que los inspectores están facultados para participar en todo conflicto tanto individual como colectivo de carácter jurídico en los cuales estén involucrados los siguientes trabajadores:

- 1) Trabajadores Menores de Edad
- 2) Trabajadores que al terminar la relación no se les hubiera realizado el pago de:
 - a) indemnización; b) prestaciones; c) Salarios caídos.
- 3) La Maternidad de las trabajadoras.

Aunado a lo anterior se constituye también como función procesal de los inspectores de trabajo la aplicación de sanciones labores administrativa por infracciones de las

⁶¹ *Ibíd.*, Pág. 9.

normas de trabajo, dicha función adquiere más importancia desde la reformas al Código de Trabajo por medio del decreto número 07-2017, mediante la cual se restablece la función de sanción directa realizada por la Inspección General de Trabajo a los infractores de la norma laboral, y ya no a través de proceso judicial por la vía de los incidentes, como se realizaba anteriormente.

3.5. Inspectores de Trabajo

3.5.1 Definición de Inspector de Trabajo:

El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial para las funciones de inspección de asuntos laborales, y es responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que se le asignan en el artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto ley1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social⁶².

Desde la perspectiva internacional, la Organización Internacional de Trabajo, define al Inspector de Trabajo, como un agente encargado de la supervisión, asesoría y ejecución de leyes de trabajo y previsión social, cuya misión se enfoca en la mejora y en el desarrollo integral de las condiciones de la ejecución del trabajo⁶³.

El Inspector de Trabajo puede ser definido como el servidor público que tiene a su cargo el mandado legal de la verificación y fiscalización del correcto acatamiento de la normativa laboral, contenida en normas internas e internacionales, para lo cual se encuentra investido de fe pública para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, y de facultades y obligaciones dirigidas a la inspección, conciliación y asesoría legal en el ámbito del derecho laboral.

⁶² Ministerio de Trabajo y Previsión Social, óp.cit.,pág. 2

⁶³ Oficina internacional de trabajo, *Inspección de trabajo: lo que es y lo que hace, guía para lo trabajadores*, Suiza,2011, pág. 21

3.5.2. Funciones:

Entre las funciones de los Inspectores de Trabajo se pueden mencionar⁶⁴:

- a) Realizar verificaciones laborales administrativa en los centro de trabajo.
- b) Revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- c) Prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- d) Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- e) Participar como representante mediador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- f) Asesorar técnicamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y evacuar consultas sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- g) Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios o tratados internacionales en materia laboral.
- h) Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

3.5.3. Obligaciones y Facultades

Las obligaciones y facultades de los Inspectores de Trabajo se encuentran contenidas en el artículo 6 del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la reforma al artículo 281 del Código de Trabajo, las cuales se desarrollan a continuación:

⁶⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, óp.cit.,pág. 1.

- a) Visitar todo lugar de trabajo sujeto a inspección y ejercer sus funciones en el tiempo que se necesite, siempre con apego a la normas de trabajo y durante jornadas de trabajo.
- b) Acompañarse durante sus visitas por a) peritos especiales en alguna materia específica; b) Policía Nacional Civil en caso de obstrucción; Así también solicitar autorización al Organismo Judicial en casos que se justifique.
- c) Realizar cualquier tipo de diligencia necesaria para verificar y comprobar el cumplimiento de las normas laborales, dichas diligencias se refieren a:
 - 1) El requerimiento de información tanto al responsable, como al personal del lugar de trabajo, solo o ante algún testigo, siempre identificándolo conforme a derecho. Las entrevistas que se realicen a los trabajadores deben ser confidenciales y sin presencia de la parte patronal.
 - 2) Durante sus visitas exigir presencia del empleador o de sus representantes o encargados de los trabajadores y de cualesquier sujeto que considere necesario.
 - 3) Examinar las instalaciones del centro de trabajo, así también como de los documentos físicos y electrónicos relevantes para la verificación del cumplimiento de las normas laborales.
 - 4) Realizar cualquier medio científico de prueba para recabar información sobre la actividad laboral.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.
- e) Elaboración de acta que documenta infracción por obstrucción de la labor de inspección.
- f) Luego de terminada la diligencia si lo considera necesario puede establecer cualquiera de la siguientes medidas:

1. Implementación de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, de no cumplirse en el plazo fijado tendrán como efecto la imposición de sanciones.
 2. Requerir al empleador la realización de modificaciones que sean necesarias en las instalaciones para garantizar el cumplimiento de las normas mínimas sobre salud y seguridad ocupacional.
 3. Iniciar procesos sancionatorio por incumpliendo u obstrucción de inspección.
 4. Detener inmediatamente trabajos o tareas que conlleven riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
 5. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.
- g) Los delegados departamentales y los inspectores de trabajo están sujetos a responsabilidades penales, civiles y administrativas por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que ocasionen.
- h) Citar en sus oficinas a empleadores y trabajadores para el cumplimiento de sus funciones. Las citaciones son de carácter obligatorio y su inasistencia constituye infracción a las leyes de trabajo, siendo su efecto la aplicación de sanciones administrativas laborales.

3.6. Estructura Organizativa

La Inspección General de Trabajo se estructura de la siguiente manera:

- a) Inspector General de Trabajo
- b) Sub Inspectores Generales de Trabajo
- c) Secretaria de la Inspección General de Trabajo
- d) Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales
- e) Sección de visitaduría Laboral
- f) Inspector de Visitaduría Laboral
- g) Sección Conciliación Laboral

3.7 Normativa Internacional de Trabajo aplicable a la Inspección General de Trabajo.

“Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes (gobiernos, empleadores y trabajadores) de la Organización Internacional del Trabajo, en las que se sientan principios y derechos básicos en el trabajo”⁶⁵. Dichos instrumentos se clasifican de dos formas:

- a) Como Convenios, los cuales son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que son ratificados por los Estados Miembros de la OIT.
- b) Como recomendaciones, que sirven como directrices no vinculantes.

En muchos casos, un Convenio establece los principios básicos que deberán implementar los países ratificantes, mientras que una recomendación en la materia puede ser también autónoma, es decir no estar vinculada a ningún Convenio.

En la actualidad existen más de 189 Convenios y 202 Recomendaciones, acompañados de un completo sistema de control. La OIT considera que unos 77 Convenios están actualizados y pueden ser objeto de una promoción sobre una base prioritaria para que sigan siendo ratificados por los Estados Miembros. Se considera que otros requieren una revisión o han quedado obsoletos.

La Organización Internacional de Trabajo establece que las normas internacionales de trabajo no son la respuesta para cada problema en el lugar de trabajo y sólo deben utilizarse para hacer frente a cuestiones fundamentales de trabajo de gran impacto. Sólo deben adoptarse cuando se involucren principios inmutables y donde exista un amplio consenso de los mandantes de la OIT para que se aplique la regulación a nivel internacional⁶⁶.

⁶⁵The International Organisation of Employers (IOE), Organización internacional de trabajadores, Que son las normas internacionales de trabajo, Ginebra,2012, Suiza, disponibilidad: <https://www.ioe-emp.org/es/politicas/normas-internacionales-del-trabajo/> , Fecha de consulta: 17 Mayo 2018.

⁶⁶ Loc.cit.

3.7.1 Clasificación de los Convenios Internacionales de Trabajo:

“El Estado de Guatemala al ser signatario de una serie de Tratados y Convenios internacionales relacionados a los derechos laborales, ha asumido la responsabilidad, a través de sus instituciones, de revisar, adecuar y crear normativa legal para cumplir con su obligación de respetar y garantizar el ejercicio efectivo de todos los derechos humanos de los ciudadanos”⁶⁷.

De conformidad con la clasificación de los Convenios Internacionales que establece la Organización Internacional de Trabajo se dividen en:

a) Convenios de Gobernanza

Estos convenios son determinados como “prioritarios” para un Estado, por lo cual se promueve la ratificación de dichos Convenios ya que son necesarios para el funcionamiento y desarrollo del sistema de inspección y verificación de los derechos de los trabajadores en un país, es decir son los instrumentos y herramientas que debe de seguir un estado para resguardar y verificar a través de sus órganos el cumplimiento de las normas laborales, estos convenios son:

- 1) Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo, 1947.
- 2) Convenio número 122 sobre la política del empleo
- 3) Convenio número: 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- 4) Convenio número 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

b) Convenios Fundamentales

El Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo regula y tipifica ocho convenios como "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo como: a) la libertad de asociación y la libertad sindical; b) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; c) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u

⁶⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Protocolo, Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo tomo I, Guatemala, Editorial serviprensa, 2017, pág. 17.

obligatorio; d) la abolición efectiva del trabajo infantil; y e) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, estos convenios son:

- 1) Convenio número 29: Relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930.
- 2) Convenio número 87: Relativo a la Libertad sindical y a la protección del derecho de sindicato, 1948.
- 3) Convenio número 98: Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- 4) Convenio número 100: Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.
- 5) Convenio número 105: Relativo a la Abolición del trabajo forzoso, 1957.
- 6) Convenio número 111: Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- 7) Convenio número 138: Sobre la edad Mínima de Administración al empleo, 1973.
- 8) Convenio número 182: Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999.

c) Convenios técnicos

Son aquellos Convenios que sirven para desarrollar y resguardar los derechos y obligaciones que pueden suscitarse en las relaciones de trabajo, generalmente se ordenan por la materia del derecho de trabajo de interés.

3.8 Contexto social y jurídico sobre la restitución del poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo, a través del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala

De conformidad con el memorando Técnico “Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en Guatemala” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); se encontraron deficiencias en la forma que desarrolla su trabajo la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en aspectos

técnicos, jurídicos y administrativos. Las deficiencias demarcaron entre otras cosas, la imposibilidad material de aplicar sanciones a los empleadores, trabajadores y sindicatos por incumplimiento a las leyes laborales y de previsión social.

En el año dos mil uno el Congreso de la República de Guatemala, aprobó los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, que restituía el poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el fortalecimiento los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Estos como parte de reformas fundamentales y estructurales al Código de Trabajo.

Dichas reformas fueron el resultado de la presión de organizaciones internacional y de las organizaciones sindicales para que el Congreso de la República de Guatemala, aprobara los decretos antes indicados.

La consecuencia de no aprobar las reformas tendría un efecto negativo para Guatemala, en su economía y en las exportaciones, ya que sería retirado del Sistema General de Preferencia (SGP) el cual beneficiaba a los países de Centroamérica con respeto de su homólogo los Estados Unidos de América. Con dicha aprobación se mantuvo al país dentro de este régimen especial.

Sin embargo a finales del año dos mil uno, los empleadores organizados, no satisfechos con dicha reforma que devolvía el poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo accionaron mediante inconstitucionalidad parcial ante la Corte de Constitucionalidad contra los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, que contenían reformas al Código de Trabajo.

La Corte de Constitucionalidad otorgo amparo provisional, por lo que quedaron en suspenso dichos Decretos, provocando que los Inspectores de Trabajo no pudieran sancionar; generando un descontento en el sector laboral sindical y en las organizaciones internacionales y especialmente del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Por lo que los Inspectores de Trabajo iniciaron a judicializar los expedientes que contenían las actas de infracciones a las leyes laborales y de Previsión Social, remitiendo los expedientes a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de toda la República, esto en cumplimiento de lo preceptuado en los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo.

Al respecto el convenio 81 de la OIT preceptúa: “Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas” en este sentido los Inspectores de Trabajo no limitaron su actuación, dando cumplimiento a una norma internacional de la cual Guatemala es parte, teniendo categoría de derechos humanos por ser proveniente de un organismo especializado de las Naciones Unidas.

La Corte de Constitucionalidad, resolvió en definitiva el 15 de noviembre de 2014 los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001; emitiendo sentencia y declarando inconstitucional parcialmente algunos preceptos normativos de los artículos 271, 272, 276, 278, 281 426, 427 y 428 del Código de Trabajo.

La inconstitucionalidad parcial dejó sin efectos algunos conceptos y párrafos de los artículos que daban facultad de sancionar a los Inspectores de Trabajo contenidos en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, la sentencia anula el poder sancionatorio de la Inspección General de Trabajo para imponer multas por infracciones a las leyes laborales.

En esa sentencia, los magistrados de la Corte de Constitucionalidad aconsejan que las denuncias o las infracciones detectadas por los Inspectores de Trabajo a las normas laborales y de previsión Social, se ventilen por la vía incidental (procedimiento accesorio contenido en la Ley del Organismo Judicial).

Al respecto de los incidentes, el artículo 135 del Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala que contiene, la Ley del Organismo Judicial regula: “Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe”.

Se evidencia al tenor de la norma antes citada y de la sentencia objeto de análisis, que al ordenar que se ventile por la vía de los incidentes, el procedimiento se vuelve más difícil y engorroso para los Inspectores de Trabajo.

Para superar las limitaciones impuestas a la Inspección General de Trabajo, el Congreso de la República de Guatemala, aprueba el 16 de marzo de 2017 mediante el Decreto número 5198-2017, reformas sustanciales y fundamentales al Código de Trabajo, especialmente dirigidas a reconducir el poder sancionatorio de la Inspección General de Trabajo, instituyendo procedimientos administrativos y judiciales.

En atención a que los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala, establecen que la legislación nacional deberá implementar que la inspección de trabajo tenga capacidad de establecer sanciones ante el incumplimiento de las normas laborales. Por lo cual el Congreso de la República de Guatemala consideró la implementación de la aplicación de manera efectiva de sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales, por medio de la Inspección de trabajo.

Asimismo los legisladores identificaron la necesidad de establecer un sistema de aplicación de sanciones a cargo de la Inspección General de Trabajo, que contribuya a generar una cultura de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo en materia de relaciones y condiciones laborales y de empleo, así como de salud y seguridad ocupacional a nivel nacional.

Los dignatarios resaltaron que las atribuciones ejercidas por los Inspectores de Trabajo deben desarrollarse bajo los principios de ética profesional, contenidos en el Código de Ética de la Inspección General de Trabajo.

El ejercicio de la función pública ejercido por los Inspectores de Trabajo debe apostar por la transparencia y probidad, esto coadyuvará a generar confianza en los sujetos de las relaciones laborales, a su vez el Sistema de Inspección del Trabajo deberá fundamentarse en criterios unificados y equitativos de aplicación de sanciones, debidamente respaldados en las normas aplicables vigentes en Guatemala, evitando la discrecionalidad en la aplicación de sanciones.

En este sentido las nuevas instituciones y procedimientos del derecho laboral Guatemalteco que instituye el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, devuelven el poder sancionatorio a los Inspectores de Trabajo y a los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo a nivel nacional.

El 6 de abril de 2017, se publica en el diario de Centro América el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual contiene las reformas al Código de Trabajo, fijando un plazo de 60 días para el inicio su vigencia, es así como el 6 de junio de 2017 las reformas entraron en vigor, modificando así algunos artículos del Código de Trabajo, reforma que tuvo entre sus efectos el modificar algunas de las funciones de los Inspectores de Trabajo y el establecimiento de un procedimiento sancionatorio de ejecución y contencioso administrativo laboral; a la vez creo un registro de faltas laborales y de previsión social.

CAPÍTULO IV

Procedimiento sancionatorio laboral por incumplimiento e infracción de normas laborales y previsión social de conformidad al Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.

4.1. Sanciones administrativas laborales

4.1.1. Sanción

Couture define sanción como: “La consecuencia desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado...”⁶⁸.

También se pueden definir como el medio o el instrumento, que utiliza el Estado para limitar el actuar de las personas, así como privarlo o restringirlo de ciertos derechos, a través de sus instituciones, teniendo como finalidad mantener y restablecer el orden jurídico, si este se ha visto violentado.

Por cual se concluye que las sanciones son efectos y resultados jurídicos del incumplimiento de las normas, que son impuestas por la administración pública, y se conciben como normas obligatorias, que se aprueban para que los individuos las respeten, acaten y cumplan; siendo esta la forma en que el Estado manifiesta su poder coercitivo.

4.1.2. Sanción Administrativa

Según Manuel Ossorio la sanción administrativa es: “la medida que impone el Poder Ejecutivo o alguna de las autoridades de este orden, por infracción de disposiciones

⁶⁸Sanción, Manuel, Ossorio. *óp. cit.* pág. 870.

imperativas o abstención ante deberes positivos. Por lo general se reduce a multas, cuantiosas en ocasiones, como las represivas del contrabando y la especulación...”⁶⁹.

La sanción impuesta por la administración pública, se entiende como “la pena que impone la administración pública a la persona posteriormente de probar mediante el debido proceso administrativo y judicial, que es responsable de una conducta activa o pasiva, violatoria de las disposiciones legales o reglamentarias de policía administrativa, que puede ser impugnada por el sancionado por medio de recursos administrativos y que una vez agotada la vía administrativa, por medio del ejercicio de acciones y recursos judiciales hasta llegar a una sentencia condenatoria o absolutoria que debidamente ejecutoriada, produce cosa juzgada”⁷⁰.

Se concluye como definición que la sanción administrativa, es la atribución que nace de la ley, por la cual el Estado a través de su administración puede imponer una pena, a las personas que hayan incumplido una norma administrativa, y con ello, lograr restaurar el orden jurídico violentado, y así detener los actos contrarios a derecho dentro de la sociedad, la cual se impone a través de un procedimiento administrativo, otorgándole la oportunidad a la persona sancionada de presentar su postura frente al acto en que se le vincula, con el objetivo de comprobar la existencia de dicha falta, así como la responsabilidad que se le imputa y la medida que le corresponde.

La imposición de una sanción es una de las consecuencias que podría surgir de la última fase de un proceso jurídico, ya que previamente deben cumplirse una serie de pasos que determinen si la falta se cometió y que sanción se tiene señalada para dicho acto, puesto que la misma debe estar fundamentada en la ley, determinando en todo el proceso la existencia de dicha falta, así como el grado de su culpabilidad; pudiéndose observar en dicha actuación de la administración pública el poder sancionador que tiene el Estado.

Para que la administración pública pueda emitir una sanción en contra de una persona deben cumplirse las siguientes condiciones:

⁶⁹ Sanción administrativa, *Ibíd.*, Pág.871.

- 1) Que los actos realizados por la persona, se hayan señalado en alguna ley o reglamento, en donde encuadre la acción del supuesto, se coloque una sanción y el órgano que lo debe ejecutar.
- 2) La persona infractora deberá ser notificada sobre el procedimiento sancionatorio administrativo que se inicia en su contra.
- 3) Que se le establezca un plazo de tiempo, para que pueda ejercer su derecho de defensa.
- 4) Que se realice de forma legal frente a las autoridades pertinentes.
- 5) Que al concluir el procedimiento sancionatorio, se dicte una resolución, ya sea favorable o desfavorable para la persona, fundamentada con la ley guatemalteca vigente, con copia a los interesados.
- 6) Se establezca un plazo, para que la persona pueda hacer uso de los recursos administrativos, así como de los judiciales que la ley le conceda.

4.1.3. Sanciones Laborales

Las sanciones en materia laboral, se encuentran fundamentadas en el capítulo segundo del artículo 269 al 272 del Código de Trabajo, así como en el Decreto número 7-2017, que contienen las reformas a dicho Código.

La sanción laboral se establece como la consecuencia jurídica aplicada a los que infrinjan, obstruyan o violen las normativas laborales y de previsión social.

Los sujetos objeto de la aplicación de las sanciones laborales por comisión de falta laboral son:

- a) Empleador y sus representantes
- b) Trabajador
- c) Organizaciones Sindicales y sus representantes.

4.2. Policía administrativa

La policía administrativa, se origina por primera vez en Francia, con los regímenes jurídicos consagrados por las leyes de policía, formando con ello, las libertades públicas.

Se puede definir como: “el conjunto de medios que dispone la administración pública y que tiene como función principal imponer los límites a las libertades públicas”⁷¹. Es decir, la policía administrativa, se caracteriza por su carácter preventivo, a diferencia de la policía judicial.

El autor Manuel María Diez, manifiesta que: “la policía administrativa, es la actividad del Estado que limita el ejercicio de los derechos individuales de libertad y de propiedad, para adecuarlos a las exigencias del interés general”⁷².

Según Merkl la policía administrativa se define como: “la actividad del Estado que a través de la amenaza y el empleo de la coacción, persigue la privación o la desviación de los peligros o perturbaciones del orden público”⁷³.

En palabras de Capitant, la policía administrativa es: “el servicio público que tiene por objeto asegurar, mantener o restablecer el orden público, ya sea previniendo la infracción de los reglamentos, de las ordenes y de los gastos apropiados, ya sea

⁷¹Calderón M, Hugo Haroldo, *Derecho administrativo, parte especial*, Guatemala, Editorial litografía Orión, 2005, Quinta edición, Pág. 275.

⁷² *Ibíd.*, Pág. 276.

⁷³ Castillo González, Jorge Mario, *Derecho administrativo Guatemalteco*, Guatemala, Editorial Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005, 16 edición, Pág. 540.

reprimiendo las violaciones del orden público mediante el empleo de la fuerza material⁷⁴.

La policía administrativa se utiliza cuando resulta necesario manifestar el poder del Estado, limitando los derechos, libertades y propiedad, para proteger el bien común, y con ello llevar a cabo la realización de los fines del Estado; su actividad se puede manifestar y realizar por medio de:

- 1) Avisos preventivos
- 2) Amonestaciones verbales y escritas
- 3) Previos
- 4) Aplicación de sanción administrativa

En conclusión, es la función que tiene el Estado, de asegurar (prevención) o restablecer (reacción) el orden público, si en algún momento este ha sido violentado, o advierte las consecuencias de atentar contra dicho orden; lo puede realizar creando infracciones u otros medios dentro de las leyes, específicamente en reglamentos; su carácter es público y oficial, y está sometido al ordenamiento jurídico vigente.

4.3. Sujetos objeto de sanción por infracción de normas Laborales y previsión social:

Pueden ser objeto sanción por infracción de normas laborales y previsión social:

- a) El trabajador. Cuando ha cometido la falta referente a: 1) la obstrucción o negación a cooperar en la realización de la labor de verificación de normas laborales por parte de inspección de trabajo; 2) la incomparecencia en citación a sede administrativa de la inspección de trabajo por motivo de verificación de

⁷⁴ Manuel Ossorio. op.cit., pág. 768.

inspección de trabajo o por realización de conciliación por denuncia realizada por trabajador.

- b) Patrono. Cuando el sancionado sea el empleador, las multas se impondrán a éste, sea persona individual o jurídica.
- c) El representante del patrono. Será sancionado solidariamente con el patrono si ha intervenido en el acto que constituye la falta y siempre que sin su participación no se hubieran podido realizar; hay una responsabilidad solidaria entre los que material o directamente hayan participado en la comisión de la falta. Si bien el representante del patrono puede actuar de manera independiente, en todo caso si el acto u omisión que constituye la falta fue ordenado o consentido por el patrono, serán responsables solidariamente.
- d) Un sindicato. Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar. Aquí puede tratarse de sindicato de trabajadores o de patronos, lo importante es determinar que tenga capacidad jurídica para accionar, al no estar constituido legalmente los infractores serían sancionados a título personal. Si está inscrito se entiende que hay un comité ejecutivo que se encarga de cumplir con los mandatos de la Asamblea General, pero no están obligados sus miembros a realizar cualquier acto que infrinja una norma jurídica.

4.4. Actitudes de los sujetos objetos de sanción

Los sujetos objeto de sanción en el momento de realizarse la visita o posteriormente a la visita pueden adoptar una de las actitudes siguientes:

Al momento de realizarse la visita de inspección pueden:

- a. Permitir la visita de inspección y colaborar con el Inspector General de Trabajo, facilitándole el acceso a la información y a las personas con quienes deseen entrevistarse.
- b. No permitir u obstruir la labor de inspección al momento de la visita, negarles información o acceso a ciertas personas.
- c. Asistir a la citación cuando la inspección pueda hacerse fuera del lugar de trabajo.
- d. Inasistencia a la citación.

Luego de efectuada la visita de inspección o la citación del presunto infractor, éste puede:

- a. Cumplir en el plazo señalado con las medidas ordenadas por el Inspector General de Trabajo.
- b. Incumplir con las medidas ordenadas. En cuyo caso se formará expediente en su contra.

Al comprobar la infracción y una vez que el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo emita sanción pueden tomar las siguientes posturas.

- a) Cumplir con lo ordenado a cabalidad.
- b) Pagar en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor de 5 días (hábiles) la cantidad que establece la sanción pecuniaria; pero sin corregir la conducta por la que se aplicó la sanción.
- c) No pagar la sanción pecuniaria ni corregir la conducta por la que se aplicó la sanción.
- d) Interponer recurso de revocatoria.

4.5 Reglas de implementación en materia de faltas de trabajo y previsión Social.

En el artículo 271 del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República, se establecen tres reglas que se deben observar en relación al tema faltas de trabajo y previsión social, entre las que se pueden mencionar:

- a) Facultades del Delegado departamental de la Inspección General de Trabajo:** El Delegado departamental de la Inspección General de Trabajo deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, de preferencia contar con una especialización en materia de trabajo y previsión social; teniendo como función principal la determinación de la sanción administrativa al recibir el acta circunstanciada del Inspector de Trabajo.

Una vez recibido el expediente que el Inspector de Trabajo le envió, procederá a revisar el expediente y determinará si amerita o no una sanción. Si a su criterio existe una infracción resolverá emitiendo una sanción, para lo cual deberá tomar en cuenta los siguientes criterios:

- 1) Las circunstancias económicas
- 2) Medios de subsistencia del sancionado
- 3) Antecedentes
- 4) Condiciones personales
- 5) El mal causado
- 6) La exposición a peligro
- 7) Número de trabajadores afectados, demás factores.

La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

Para la constatación de la residencia se deberá tomar en cuenta el registro de faltas de trabajo y previsión social, el cual está a cargo y administrado por la Inspección General de Trabajo.

b) Aplicación de multa no exime cumplimiento de obligaciones: La imposición de la sanción no le quita al infractor, el tener que cumplir con las obligaciones contractuales y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.

c) En el caso de un procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la inspección general de trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor deberá subsanar la irregularidad en el plazo que se estipule en la resolución judicial; de dicha resolución judicial, se enviara una copia a la Inspección General, para que esta verifique el cumplimiento de la misma.

4.6. Procedimiento sancionatorio administrativo laboral

Las comisión de la faltas laborales es lo que da origen al procedimiento sancionatorio administrativo, estas se encuentran contempladas en el Código de Trabajo, para el efecto se cita el artículo 269 del Código de Trabajo que estipula: “son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa. Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las

organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección"⁷⁵

Entonces puede constituir falta las acciones u omisiones que violen una norma prohibitiva o preceptiva, en otras palabras, realizar algo que la ley prohíbe, una acción prohibitiva sería hacer diferencia entre una mujer casada y otra soltera, una falta por omisión prohibitiva sería no dar la hora de lactancia a la mujer que tiene ese derecho.

También constituirá falta la obstrucción que un patrono o trabajador interponga al momento de verificar el cumplimiento de alguna norma laboral, podría ser por ejemplo el negarse a dar información, no permitir que se entreviste a un trabajador o no permitir que revisen la contabilidad de la empresa para constatar el pago de salario mínimo o de prestaciones laborales.

Establecida que es una falta laboral, se procede a plasmar el procedimiento administrativo del trámite de sanción por falta de normas de trabajo y previsión social:

- a) Inicio del proceso.** Se inicia el proceso por la interposición de una denuncia. Denuncia según Raúl Antonio Chicas Hernández quien cita a Guillermo Cabanellas expone que “es el acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de que ésta proceda a su averiguación. Asimismo, indica que los tratadistas Alfredo Gaete Berríos y Hugo Pereira Anabalón dicen que denunciar es poner en conocimiento de un funcionario competente, la existencia de un hecho sancionable, con las formalidades legales”.⁷⁶

⁷⁵ Código de Trabajo, óp.cit., artículo 269.

⁷⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Litografía Orión, 2002. Pág. 345

¿Quiénes están obligados a denunciar? En primer término, los particulares que tienen conocimiento de una falta, por ejemplo, el trabajador que conoce que a otro trabajador no se le ha hecho efectivo el pago de aguinaldo en dos años consecutivos.

Pero también en el derecho laboral cabe el conocimiento de oficio, en el caso que un juez o un funcionario público tenga conocimiento que se ha cometido una falta laboral, podría darse el caso que en un juicio ordinario laboral el juez de trabajo emita sentencia condenando al pago de prestaciones dejadas de percibir e imponga un ajuste salarial porque no se le pagaba el salario mínimo al trabajador y en este caso se entera que a ningún trabajador de esta empresa se le está pagando dicho salario y por lo tanto se está cometiendo una falta laboral.

b) Conocimiento de la Inspección de Trabajo de una posible falta: Teniendo conocimiento de una posible falta, la Inspección General de Trabajo a través de un inspector o subinspector procederá a realizar las actuaciones de inspección, prevención y verificación dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles, pudiéndose prolongar dichas actuaciones en casos excepcionales y por una sola vez por un plazo de hasta 15 días hábiles, esto según el artículo 271 bis del Código de Trabajo. Esto se puede hacer de dos formas.

b.1) Mediante inspección: Se realiza por medio de una visita a un lugar de trabajo; en esta puede verificar si ha existido alguna infracción a la normativa laboral vigente en el país. En esta visita las obligaciones que tiene el patrono son las siguientes:

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales.

- Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;

b.2. **Mediante una citación:** Cuando no sea necesaria la presencia de un inspector o subinspector de trabajo al lugar donde se desarrollan las actividades laborales, el Inspector o subinspector puede citar a cualquiera de los sujetos de la relación laboral, en dicha citación le indicará la documentación que deba acompañar. Si incumple con llevar la documentación o si no asiste a la citación se iniciará el procedimiento administrativo sancionatorio. Para que el citado tenga la obligación de comparecer como requisito en la citación debe constar expresamente el objeto de la diligencia.

c) **Comprobación de existencia infracción laboral:** Si la Inspección General de Trabajo comprueba la existencia de una infracción laboral, procederá a levantar un acta circunstanciada de prevención, donde informa al responsable de su comisión u omisión, además indicará cuales son las medidas que deberá adoptar para reparar su falta, para lo cual dará un plazo razonable para que las cumpla.

d) **Realización de acta por Inspector de trabajo:** Al vencimiento del plazo el inspector verificará si se cumplieron con las medidas propuestas para subsanar su falta y levantará un acta circunstanciada que remitirá a la Inspección General de Trabajo para que archive el caso; caso contrario de no cumplir con las medidas impuestas o en el caso de no haber asistido a la citación, con el acta circunstanciada iniciará el expediente administrativo sancionatorio y lo remitirá al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo dentro de los tres días (hábiles) siguientes a la realización del acta.

d.1) El acta de propuesta de sanción que realiza el Inspector de Trabajo y que posteriormente remite al delegado deberá contener:

1. Señalar los hechos que dieron origen a la labor de inspección.
2. Calificar las infracciones que se atribuyen al responsable, indicando cuales son las normas vulneradas, la calificación sirve para medir el tipo de sanción que emitirá el Delegado Departamental
3. Indicar cuáles son las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas
4. Indicar cuáles son las propuestas de sanción establecidas conforme al artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción, puede proponer, pero el encargado de sancionar es el Delegado Departamental.

e) Resolución del Delegado de la Inspección de Trabajo: Recibido el expediente por el Delegado Departamental, procederá a revisar el expediente y emitirá la respectiva resolución, y de ser procedente emitirá sanción y medida dentro de un plazo de diez días hábiles siguientes del recibimiento.

f) Notificación de la resolución: El delegado luego de emitir su resolución remite el expediente correspondiente al área de notificaciones, en la cual se procede a notificar la resolución al infractor.

g) Actitudes del Infractor : El infractor al recibir la notificación de la resolución de sanción, puede realizar diferentes actitudes, las cuales son:

g.1) Corrección de la falta y pago de la multa: El infractor corrige la falta que dio origen al procedimiento de sanción, y paga la multa, en estos casos se exonera el cincuenta por ciento (50%) de la multa si el pago lo realiza dentro de los cinco días (hábiles) siguientes a la notificación.

g.2) Infractor paga la multa pero no corrige la falta: En este caso la inspección general de trabajo iniciara un proceso de ejecución, según lo establecido en el artículo cuatrocientos veinte seis (426) del código de trabajo.

g.3) Infractor no paga la multa y no corrige la falta: La inspección general de trabajo iniciara un proceso de ejecución, según lo establecido en el artículo cuatrocientos veinte seis (426) del código de trabajo.

g.4) Infractor plantea recurso de revocatoria: En este caso procede cuando el infractor recursa la resolución del delegado, e inicia un procedimiento de impugnación por la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.7. Resolución administrativa de la sanción laboral

El artículo 271 bis del Código de Trabajo estipula que en caso la resolución tenga carácter sancionador se deberán observar las siguientes reglas:

- a) Especificar la Falta cometida y sanción a imponer: Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el artículo 272 del Código de trabajo, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas; se debe detallar en qué consistió la falta de manera que el infractor comprenda claramente lo que no debe hacer o en el caso de que la falta sea por omisión, que entienda cuáles son sus obligaciones. Para la graduación se deberá tomar en cuenta factores como la gravedad de la falta y la capacidad económica del infractor, por ejemplo, si el infractor es un patrono que no ha pagado el agüinado al mes de febrero, pero demuestra que no ha tenido la capacidad económica para pagarlo, a este no se le impondrá la misma sanción que a un patrono que no pagó la prestación aun pudiendo y se evidencia la mala fe.

- b) Medidas preventivas o correctivas: También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas; se pretende no solo la imposición de una multa sino prevenir que ocurran nuevas faltas o restablecer disposiciones vulneradas; por ejemplo una de las obligaciones en materia de higiene y seguridad, es prevenir las enfermedades profesionales y eliminar las posibles causas, entonces una medida a adoptar sería por ejemplo que a los trabajadores de una mina se les provea de mascarillas, lentes, cascos y guantes que los proteja de enfermedades en el trabajo por el lugar donde se desarrolla el mismo.

- c) La resolución consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo: Ante el incumplimiento de las medidas ordenadas por el Delegado Departamental así como del pago de la multa, se le da a la resolución carácter de título ejecutivo para que sea documento con fuerza legal para iniciar el proceso ejecutivo a fin de hacer cumplir la resolución y que no sea letra muerta, garantizando que la multa se pague y que las medidas subsanadoras se cumplan.

El juicio ejecutivo tiene como fin obligar al infractor a cumplir con lo ordenado, ya sea una obligación de dar (pecuniaria) o una obligación de hacer (cumplir con las medidas).

4.8. Tabla de imposición de multas laborales

Las multas que se imponen, mediante el procedimiento administrativo sancionador, a través del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo a los responsables de comisión de faltas de trabajo y previsión social, se encuentran estipuladas en el artículo 5 del Decreto número 7-2017 del Congreso de la República, que consiste en la reforma del artículo 272 del Código de Trabajo, quedando establecidas de la siguiente forma:

VIOLACIÓN	SANCIONES	
	Empleador	Trabajador
Por impago de salarios y demás prestaciones laborales	Entre 8 y 12 Salarios Mínimos Mensuales.	
De una disposición prohibitiva	Entre 2 y 10 Salarios Mínimos Mensuales.	Entre 2 y 10 salarios mínimos diarios.
Disposición preceptiva del título tercero del código de trabajo, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornada, descansos que haga algún empleador o trabajador	Entre 6 y 12 Salarios Mínimos Mensuales.	
Disposiciones preceptivas del título quinto del código de trabajo, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a normas de salud y seguridad ocupacional.	Entre 8 y 16 Salarios Mínimos Mensuales.	Entre 4 y 8 salarios mínimos diarios.
Disposiciones preceptivas del título séptimo del código de trabajo, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro	Entre 5 y 10 Salarios Mínimos Mensuales.	Entre 2 y 5 salarios mínimos diarios.
A los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) del Código de Trabajo	Entre 5 y 10 Salarios Mínimos Mensuales.	Entre 2 y 5 salarios mínimos diarios.
Disposiciones preceptiva no previstas en el art. 272 del código de trabajo, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social	Entre 2 y 9 Salarios Mínimos Mensuales.	Entre 10 y 20 salarios mínimos diarios.

Anteriormente se presentó la tabla de las multas en que puede incurrir el empleador o el trabajador u organizaciones sindicales, si cometen alguna de las violaciones indicadas

en materia de trabajo y previsión social; pero se debe tener presente que una vez notificada la infracción, tendrá cinco días (hábiles) para realizar el pago señalado, en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto un recurso de revocatoria; el importe de las multas impuestas en sede administrativa más los intereses causados constituyen los fondos privativos de la Inspección General de Trabajo⁷⁷.

4.9. Impugnaciones en contra de las resoluciones de sanciones por faltas de trabajo y previsión social:

Las impugnaciones procedentes en contra de las sanciones por faltas laborales son:

- a) “RECURSO DE REVOCATORIA. Según el artículo 271 bis del Código de Trabajo, procede contra la Resolución del Delegado Departamental de la Inspección general de Trabajo que imponga una sanción en materia de faltas, conforme lo estipula el artículo 275 del código de Trabajo, el cual sigue el siguiente procedimiento:
 - 1) Plazo para interposición: Deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que emitió la resolución que se impugna (en estos casos ante el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo), dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución.
 - 2) Elevación de actuaciones: La dependencia impugnada deberá elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

⁷⁷ Decreto número 7-2017 del Congreso de la República. **Óp. Cit.** Ver artículo 5.

- 3) Resolución: Dicho Ministerio deberá resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida.

4.10. Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.

4.10.1. Generalidades del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social:

a) Procedencia :

Agotada la vía administrativa que condena al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social, y después de haber interpuesto el recurso que se encuentra normado en el artículo 275 del Código de Trabajo, éste podrá promover el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social establecido en el artículo 417.

b) Órgano ante el que se interpone:

El proceso Contencioso Administrativo Laboral se interpondrá ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.

c) Plazo de interposición:

Se interpondrá dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de revocatoria.

4.10.2. El trámite del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.

El presente trámite se desarrollará de la forma siguiente:

- 1) El juez de Trabajo y Previsión Social, admite la demanda, cuando se interponga la acción contra lo resuelto en el recurso de revocatoria.
- 2) En una única audiencia oral (con sus medios de prueba), se señala día y hora para que el accionante y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan en un plazo de diez (10) días hábiles. Bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca.
- 3) En la audiencia el juez dictará la sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres (3) días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia.
- 4) Si la sentencia declara sin lugar la demanda, se deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia.
- 5) La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia
- 6) Para que se subsane la infracción que dio lugar a la sanción, se dará un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo, de quedar firme la resolución de la inspección General de Trabajo al concluir el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo el proceso establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo.

- 7) La acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses a partir de que la resolución haya causado estado.

4.10.3. Impugnación en contra del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.

Recurso de Apelación: Procede contra la sentencia que resuelve el Proceso Contencioso Administrativo en materia laboral y el cual se realiza por el siguiente procedimiento:

- 1) Plazo para interposición: se deberá interponer dentro del plazo de tres días.
- 2) Interpuesto el recurso el juez de primera instancia de trabajo y previsión social deberá elevar los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, en un plazo de dos (2) días.
- 3) Recibidos los autos, el Tribunal de alzada, otorgará audiencia por cuarenta y ocho horas a las partes para expresar agravios.
- 4) Resolución del recurso de apelación a los cinco (5) días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia.
- 5) Al quedar firme la sentencia, el expediente será devuelto al juez que conoció en primera instancia para su respectiva ejecución"⁷⁸

4.11. Proceso Ejecutivo contemplado en el Código de Trabajo.

4.11.1. Casos de Procedencia:

Los casos de procedencia según la reforma son (artículo 272 Código de Trabajo):

⁷⁸ *Ibíd.*, art 10.

- 1) Si el Infractor paga la multa, pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la ejecución persigue que el infractor subsane la falta.
- 2) Si el Infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria. El objetivo es obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta.
- 3) Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo presentará una acción de ejecución bajo el proceso establecido en el artículo 426 de este Código. (Artículo 417 Código de Trabajo)

4.11.2 Del plazo de interposición del Proceso de Ejecución Laboral

Corresponde a la Inspección General de Trabajo iniciar el proceso de ejecución de resolución conforme el artículo 426 del presente Código.

El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses⁷⁹ a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causada firmeza en sede judicial.

4.11.3 Tramite del Proceso Ejecutivo Laboral:

El proceso ejecutivo laboral regulado en el Código de Trabajo se realiza a través del cumplimiento de las siguientes fases:

- 1) Realización de liquidación:** El Juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes, quienes pueden interponer recurso de rectificación y solo por error de cálculo, interponiéndolo en 24 horas, pero indicando concretamente en qué consiste el error y cuál es la suma que se considera correcta.

⁷⁹ *Ibíd.*, artículo 9.

- 2) Mandamiento de ejecución y embargo:** Al tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará el requerimiento de pago, para el efecto librará mandamiento de ejecución y embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, designando depositario. Cuando se trate de título ejecutivo el procedimiento iniciará desde acá, que es el caso del procedimiento sancionatorio laboral.
- 3) Orden de remate:** Al tercer día de practicado el embargo sin que el obligado solvente su obligación pagando la deuda, se ordena el remate.
- 4) Realización del Remate:** El remate de bienes embargados se practicará en un plazo no mayor a diez días, sin necesidad de publicaciones a menos que el solicitante costee su valor. El acta de remate declarará fincado el o los bienes al mejor postor o al ejecutante si cancela la deuda.
- 5) Entrega de Bienes Rematados:** La entrega de bienes muebles o en caso de bienes inmuebles u otros sujetos a registro se fijará un término no mayor de cinco días para que otorgue escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en rebeldía.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Como parte del presente trabajo de investigación, se procedió a utilizar como instrumentos de investigación la entrevista, cuadros de cotejo, y análisis de expedientes administrativos de conciliaciones e inspecciones; formulándose en la entrevista diversas preguntas dirigidas a personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, usuarios de la misma, y al sub inspector general de trabajo, relacionadas con el procedimiento de aplicación de sanciones laborales contenido en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, por incumplimiento e infracción de normas de trabajo y previsión social. Los sujetos de interés para la aplicación del formato de entrevista debían de ser personas conocedoras de la rama laboral y de la aplicación del referido procedimiento.

En el instrumento de investigación de cuadro de cotejo se hace un análisis comparativo de conciliaciones e inspecciones realizadas desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, versus la aplicación de los procedimientos de sanción por falta o infracciones laborales en tales conciliaciones e inspecciones. Por otra parte, en las entrevistas realizadas al personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a los usuarios de dicha Inspección y al sub inspector general de trabajo, se realizaron una serie de cuestionamientos, adaptados a cada una de las personas que fueron entrevistadas, a efecto de conocer el criterio de los actores relacionados o involucrados en el tema de la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo laboral, sobre la efectividad de su aplicación y la objetividad e imparcialidad de los Inspectores de Trabajo en sus actuaciones.

Las entrevistas se practicaron al Sub Inspector General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social; a cinco Inspectores de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; a la Delegada departamental de la Inspección General de Trabajo de la Dirección departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; al Director de la Dirección departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y a tres usuarios de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

Además de las entrevistas y los cuadros de cotejos de los datos sobre inspecciones y conciliaciones realizadas y en las que se han aplicado el procedimiento de los incidentes, se tomó también como muestra del trabajo de campo cinco expedientes administrativos en los cuales el inspector de trabajo estableció una propuesta de sanción por comisión de falta laboral.

El objetivo de utilizar los instrumentos de investigación antes relacionados es determinar la efectividad en la aplicación de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, referentes al proceso establecido para sancionar a los infractores (patronos, trabajadores y sindicatos) de las normas de trabajo y previsión social, con la finalidad de establecer si la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está siendo efectiva en la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio laboral, y si los Inspectores de Trabajo están realizando dicho proceso sancionatorio sin perder la objetividad e imparcialidad en sus actuaciones.

La importancia de lograr esclarecer y alcanzar el objetivo de la investigación, consiste en poder determinar si las reformas al Código de Trabajo están siendo aplicadas de forma adecuada y han podido fortalecer al régimen de cumplimiento de normas

laborales en el departamento de Petén, tanto por parte de empleadores como de los trabajadores y sindicatos. Una vez establecido tal extremo, puede existir un diagnóstico por parte de las propias autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto de la necesidad de adoptar las políticas o acciones que se estimen pertinentes, a efecto de poder ejecutar de una manera efectiva y satisfactoria el procedimiento administrativo sancionatorio laboral, a efecto de garantizar el cumplimiento efectivo de las normas laborales vigentes y de coadyuvar con el fortalecimiento de un régimen de legalidad laboral en el departamento de Petén, y a la postre en el país.

Asimismo, se podrá establecer si es conveniente adoptar políticas de prevención, capacitación, fortalecimiento del personal, entre otras, para lograr resultados satisfactorios. Por otra parte, al clarificar el objetivo de la investigación se puede determinar si, según las personas entrevistadas, existen disposiciones del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala que vulneren el texto constitucional o los derechos fundamentales que se resguardan y garantizan a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, de tal manera que se pueda esclarecer si hay posibilidades que la norma discutida pueda ser eventualmente atacada por medio del control constitucional por violar normas del bloque de constitucionalidad, extremo que resulta significativo y trascendental, toda vez que los gastos y recursos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha debido erogar y seguramente deberá seguir erogando para adaptarse a los cambios generados por la nueva legislación y las atribuciones que le han sido trasladadas, podrían encontrarse en riesgo de haber sido desperdiciados si en un momento dado alguna inconstitucionalidad de carácter general es promovida y declarada con lugar por la Corte de Constitucionalidad, expulsando del marco normativo nacional, total o parcialmente, el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, o artículos específicos de este, por vulnerar normas o garantías constitucionales.

Asimismo, podrían surgir casos en los que, a pesar de haberse realizado todos los gastos y esfuerzos por parte de la autoridad administrativa de trabajo, se pudieran promover incidentes de inconstitucionalidad en casos concretos que invalidaran la aplicación de las normas discutidas del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala en casos particulares, y por ende hicieran infructuosa e ineficaz toda la faena del personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin mencionar los demás gastos y recursos desaprovechados en caso de quedar sin efecto las sanciones por faltas laborales, por la inaplicación de las normas o disposiciones del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala en casos concretos. Este último extremo relacionado con el control de constitucionalidad, ya sea de carácter general o en caso concreto, si bien no es un aspecto que se haya cuestionado directamente a las personas entrevistadas, es una posibilidad cuya tangibilidad se podría apreciar de forma presuntiva, basándose en la percepción de los entrevistados, respecto de si el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala viola en forma alguna el derecho de defensa u otros preceptos y garantías constitucionales.

Asimismo, aun cuando no era un objetivo específico de la investigación, conforme se fue avanzando en esta se pudo constatar que en muchos casos se discutía sobre esa eventual posibilidad (de la impugnación de la ley), por lo que pareció importante realizar un análisis sobre tal probabilidad, atendiendo si la norma tenía una apreciación generalizada de legitimidad constitucional, o por el contrario, tenía una percepción de vulnerabilidad en caso de ser sometida a un tribunal que fungiera como contralor de constitucionalidad.

Finalmente, otro aspecto de particular relevancia en el esclarecimiento del objetivo de la investigación, es el hecho de comprobar si, independientemente de la efectividad en la aplicación del régimen sancionatorio por parte de la Inspección General de Trabajo de

la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el proceso administrativo los Inspectores de Trabajo se encuentran en la posibilidad de actuar con imparcialidad y objetividad, pues de ello depende en buena medida el éxito de la sanción, es decir, de su firmeza y eventual posibilidad de ejecutar. Este extremo cobra primordial importancia en virtud que si no se garantiza la imparcialidad y objetividad de los Inspectores de Trabajo, aun sorteado o resuelto el obstáculo de la impugnación constitucional de la ley, en un momento dado podrían vulnerarse los derechos y garantías constitucionales del sancionado, sea empleador, trabajador o sindicato, ya no por la propia ley sino directamente por el Inspector de Trabajo, lo que generaría el potencial riesgo de que la sanción quedara sin efecto, a pesar que la ley ya hubiese pasado la revisión de constitucionalidad, por el hecho de no haberse podido despojar al Inspector de Trabajo de la subjetividad, que podría dar lugar a volver a retomar el tema de que fue juez y parte.

Si bien se tiene claro que no es el inspector propiamente quien resolverá sobre la sanción, sino que será el Delegado departamental, no puede perderse de vista que este último resolverá en buena medida acorde a lo que le sea informado por el Inspector de Trabajo en el acta respectiva (que debería ser lo más detallada y meticulosa posible para dotar de elementos suficientes al Delegado departamental para resolver), y dándole crédito a lo actuado por este, de tal suerte que si el inspector no garantiza esa imparcialidad y objetividad, se pone en riesgo el resto del proceso administrativo sancionatorio laboral, incluida, por supuesto, la sanción. En ese sentido, la labor del Inspector de Trabajo es fundamental en la cadena de todo el proceso sancionatorio, y es por ello indispensable para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizar y velar porque todos sus inspectores procedan con absoluta diligencia, transparencia, imparcialidad y objetividad en cada proceso en el que intervengan.

5.1. Presentación de resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través de la investigación. Es importante reiterar que para el efecto, fueron utilizados los instrumentos de investigación consistentes en entrevistas, cuadros de cotejo y ejemplos (muestras) de expedientes administrativos con propuesta de sanción de la inspección de trabajo de Petén.

Como primer punto, en las entrevistas realizadas al personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se pudo constatar que existe una percepción generalizada de que los Inspectores de Trabajo no están capacitados ni preparados, tanto para realizar el procedimiento de imposición de sanciones, como para afrontar la defensa de estas en sede judicial, extremo que implica una seria debilidad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que debe ser subsanada, pues en caso que los inspectores no están debidamente capacitados, el riesgo de que las sanciones queden sin efecto será excesivamente elevado. Es importante recalcar que una gran parte de las personas entrevistadas labora para la propia Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que implica que al haberse detectado que es el propio funcionario y empleado del referido Ministerio, y en particular los propios Inspectores de Trabajo quienes consideran que no están preparados y capacitados para afrontar las diversas situaciones que conlleva la aplicación del régimen sancionatorio administrativo, extremo que se comprueba con la percepción generalizada de los usuarios, quienes confirman que los inspectores no están debidamente capacitados, se denota que existe una débil percepción de la capacitación de los Inspectores de Trabajo.

Por otra parte, se pudo constatar que la mayoría de los entrevistados por parte de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, coinciden con que no se vulnera el derecho de defensa, mientras que los usuarios entrevistados coincidieron en que sí se vulnera. Este hecho, a diferencia del tema de la capacitación, sí arroja resultados contrapuestos que se estima son meramente de percepción de cada una de las partes, atendiendo la posición en la que están situados.

Sin embargo, en cuanto a la interrogante de si el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala contraviene de alguna manera lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad cuando declaró inconstitucional las reformas que en su momento pretendían que los inspectores de trabajo tuvieran facultades sancionatorias, no se mostró una contundencia en cuanto al hecho que se vulnerara lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad, y tampoco existió una tendencia encaminada a manifestar que se consideraba adecuado el proceso para sancionar las faltas laborales que se aplicaba antes de entrar en vigencia el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, de tal manera que se podría interpretar que no existe una percepción generalizada de que el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala pudiese ser susceptible de ser impugnado por medio del control constitucionalidad, o bien que el mismo sea inadecuado, violatorio de normas o principios generales de derecho, y en todo caso la debilidad se centra en la percepción de la falta de certeza jurídica de las sanciones al momento de aplicarlas de forma inadecuada por los Inspectores de Trabajo, precisamente por la falta de capacitación.

Otro punto relevante dentro de la investigación, fue el hecho de determinar que la percepción fue muy balanceada en cuanto al hecho de si con los incidentes de falta

laboral que se tramitaban en el proceso anterior se lograban más sanciones que absoluciones, mientras que la mayoría de los entrevistados sí consideró que con el presente procedimiento se aumentará la cantidad de sanciones firmes. Esto refleja que no existía una satisfacción plena con el procedimiento anterior, y de cierta manera sí se percibe una expectativa relativamente alta con el procedimiento actual, pero dependerá en buena medida de la labor que se realice a lo interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en la capacitación y preparación de su personal, primordialmente de los Inspectores de Trabajo y de los Delegados Departamentales, quienes son los directamente involucrados en el proceso administrativo de sanciones por faltas laborales, pero también en el fortalecimiento de la moral de los trabajadores y en la confianza de todo el personal del Ministerio en la labor que se encuentran desempeñando los Inspectores de Trabajo y los Delegados Departamentales, toda vez que es indispensable que del propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social se empiece a cambiar la percepción de falta de capacidades del personal, y que se tenga una noción de seguridad y respaldo de los empleados y funcionarios que tienen a su cargo en el presente la aplicación del régimen sancionatorio por faltas laborales, a efecto de dotar de certeza jurídica el sistema laboral y fortalecer la cultura de cumplimiento de la normativa laboral, para garantizar una equidad laboral en el país.

Adicionalmente, a través del cuadro de cotejo de análisis de conciliaciones e inspecciones realizadas desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República versus la aplicación de los procedimientos de sanción por falta o infracciones laborales en las conciliaciones e inspecciones, se pudo establecer que la totalidad de conciliaciones (citaciones en sede administrativa) realizadas desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República fue de novecientas cuarenta, mientras que la totalidad de propuestas de sanciones establecidas de la totalidad de

conciliaciones (citaciones en sede administrativa) llevadas a cabo desde la aplicación del Decreto 7-2017 del Congreso de la República fue de ciento cincuenta y nueve.

Por otra parte, la totalidad de inspecciones realizadas por la Sección de Visitaduría de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República fue de setecientos noventa, mientras que la totalidad de propuestas de sanciones establecidas de la totalidad de inspecciones realizadas por la sección de Visitaduría de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República fue de dieciocho.

Asimismo, la totalidad de propuestas de sanciones emitidas por la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República, fue de ciento setenta y siete, mientras que la totalidad de resoluciones sancionatorias emitidas por el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República, fue de cinco.

Finalmente, la totalidad de resoluciones sancionatorias emitidas por el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República, fue de cinco, mientras que la totalidad de resoluciones sancionatorias notificadas por parte de la Inspección General de Trabajo de la Dirección

Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República a los presuntos infractores fue de cero.

5.2. Análisis y discusión

Al realizar el análisis de los resultados de la investigación, se pudo comprobar que existen diversos puntos susceptibles de generar inconvenientes en la aplicación del proceso sancionatorio administrativo laboral, en virtud, principalmente, de que el personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no se encuentra debidamente capacitado para ejecutar de manera adecuada, imparcial y objetiva, el procedimiento sancionatorio, ni para afrontar las eventuales impugnaciones de los procesos en sede judicial, por lo que se podría generar una situación de aprovechamiento por parte de los entes y personas fiscalizados, y de la consiguiente impunidad e irrespeto de normas laborales, por no existir certeza de la aplicación real del castigo o sanción contemplada en la legislación.

Si bien en principio las disposiciones legales fueron fortalecidas y robustecidas a través de las reformas al Código de Trabajo, contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, en la práctica, y de conformidad con la información recopilada a través de los instrumentos de investigación, se pudo establecer que existe una prácticamente nula aplicación de sanciones por faltas laborales después de un año de haber cobrado vigencia las referidas reformas, lo que denota que al momento que entró en vigor la nueva normativa, el personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no

estaba preparado ni capacitado para la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo, de tal manera que no ha sido posible aplicar ninguna sanción por incumplimiento o infracción de normas laborales, lo que denota una seria complicación para la certeza jurídica y una limitación para el fomento de una cultura de legalidad y cumplimiento de normas laborales, toda vez que, aun con normas fuertes y multas o sanciones elevadas, si en la ejecución de las mismas existe un letargo e inaplicación, por desconocimiento o falta de capacitación del encargado de la ejecución, la norma se torna en un derecho positivo no vigente que para los efectos de una ley es tan nefasto como aseverar que es una norma muerta e inaplicada.

Si bien lo anteriormente expuesto no es de ninguna forma la situación actual del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, lo que sí ha sucedido es que su implementación se ha demorado injustificadamente por motivos imputables, principalmente, al propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ocasionando un retraso en la justicia administrativa laboral, que inevitablemente redundará en un retardo probablemente similar en la jurisdicción ordinaria laboral, pues para el momento en que se aplique el primer caso de un proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social en el departamento de Petén, seguramente las reformas del Código de Trabajo ya tendrán más de un año de vigencia, lo que conlleva que para que por fin exista una sanción firme y ejecutable en el departamento de Petén, tendrá que pasar un tiempo considerable en el que, para efectos prácticos, muchas personas y entidades podrán, de forma inadecuada, tener una percepción de falta de certeza y debilidad en la aplicación de las normas laborales, lo que podría conllevar una actitud de desinterés e indiferencia ante el cumplimiento de estas, por considerarse que no existe certeza de un castigo o sanción pecuniaria susceptible de ser aplicada por las autoridades

administrativas de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Obviamente, la presente situación expresada, genera no solo retraso para el país, sino que coloca en situación de vulnerabilidad a los trabajadores que laboran para empleadores que no cumplen las normas laborales y no tienen un incentivo que los disuada del incumplimiento, por considerar que no existe una viabilidad en la aplicación de las sanciones contenidas en el Código de Trabajo, y que lo más que les puede suceder es que los citen a la sede del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o bien que un inspector de la Sección de Visitaduría del mismo ente genere una visita a sus instalaciones, sin que luego de eso haya otras consecuencias, precisamente por la falta de aplicación del procedimiento sancionatorio por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se estima, luego de analizado el problema y los resultados de la investigación, que los motivos primordiales por los que se ha entrampado la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo, son la falta de capacitación de los Inspectores de Trabajo y la falta de personal de apoyo para el Delegado Departamental, pues por una parte las actas que se analizaron relacionadas con adjudicaciones por conciliaciones y visitadurías, denotan falencias de redacción y poca argumentación e información que permitan al Delegado Departamental emitir resoluciones apegadas a derecho que contengan los requisitos formales que establecen los artículos 271 literal a) y 271 bis del Código de Trabajo, que no sean susceptibles de ser revocadas en alzada o, en su defecto, en sede judicial a través del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social. En ese aspecto, es indispensable que los inspectores redacten actas

que contengan la mayor cantidad de información posible, tomando en cuenta que es la única ocasión que tendrá el Delegado Departamental para conocer las condiciones propias del presunto infractor, ya que aquel no se apersona en ningún momento ni tiene contacto directo con este último, de tal manera que la única forma de acceder a la información que requieren los artículos antes señalados, es a través del contenido del acta de adjudicación. Siendo así, indispensable que esa acta esté redactada de la mejor manera posible y sea prácticamente una narrativa escrupulosamente detallada y verosímil de lo que realmente ocurrió en la diligencia y de los hechos que el inspector conoció a través de sus sentidos y su experiencia. Asimismo, atendiendo las circunstancias de cada caso concreto, que el inspector proponga al Delegado Departamental las sanciones acorde a la situación del presunto infractor, y no se limite a citar los rangos mínimos y máximos entre los que puede oscilar la sanción, pues de lo contrario el inspector no está haciendo otra cosa que transcribir el contenido de la ley, sin que haya un análisis propio y una labor intelectual que justifique el motivo de la sanción propuesta. En ese sentido, la debilidad en la redacción de las actas de adjudicación constituye un motivo esencial y clave en el débil proceso que hoy en día se aplica en el tema del proceso sancionatorio en vía administrativa. Si se corrige esa debilidad, es probable que la fase que le corresponde al Delegado Departamental sea más expedita y eficiente, en virtud que se le dota a este de herramientas e insumos suficientes para emitir resoluciones apegadas a derecho y las constancias de cada expediente administrativo.

Adicional a lo antes indicado, debe también hacerse ver que la labor del Delegado Departamental ha sido bastante limitada, por diversos motivos, y ello ha redundado en que al final no se haya aplicado ninguna sanción por no existir ni una sola resolución notificada al presunto infractor. Este extremo se considera de fundamental importancia,

pues el hecho que haya un solo Delegado Departamental que deba emitir las resoluciones de lo actuado por siete inspectores, obviamente genera un embudo en el engranaje administrativo que redundará en retraso del procedimiento, pero hay un aspecto que va incluso más allá del simple retraso, y es el hecho del incumplimiento de los plazos perentorios e improrrogables que la legislación ha fijado para que se emitan las resoluciones.

Por una parte, el Inspector de Trabajo debe remitir en tres días el informe y expediente correspondiente al Delegado Departamental, quien a su vez deberá emitir la resolución de rigor dentro del plazo de diez días. En virtud que la modificación del artículo 271 del Código de Trabajo, dejó sin efecto el plazo de prescripción de seis meses para iniciar el procedimiento para la sanción administrativa, debe entenderse que los nuevos plazos que se fijaron son de obligatorio cumplimiento, y en caso de incumplimiento, podría darse el caso que los presuntos infractores hagan uso del principio de debido proceso para requerir que se dejen sin efecto todas las sanciones que se emitan fuera de los diez días que la ley le ha fijado al Delegado Departamental para resolver. Esta situación complica aún más el panorama actual, pues si a la fecha no se ha logrado notificar ninguna resolución sancionatoria, en caso de que las mismas sean notificadas y los presuntos infractores hagan uso de su derecho de defensa, las pocas sanciones que se emitieron podrían quedar sin efectos legales y, en consecuencia, no se habría emitido ni una sola sanción desde la entrada en vigor de las reformas al Código de Trabajo. Este hecho es preocupante, pues denota la enorme falencia por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que no ha logrado capacitar a su personal ni ha balanceado la carga de trabajo de tal manera que se pueda cumplir con los plazos legales para emitir las sanciones, lo que ocasionaría graves repercusiones para la certeza jurídica y la aplicación efectiva de la legislación laboral vigente.

Con fundamento en lo expuesto, se considera que lo más importante para garantizar un estado de cumplimiento de las normas laborales, es que el ente estatal encargado de la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, centre sus fuerzas en el fortalecimiento de su personal y en equilibrar la carga de trabajo, a efecto de ser eficiente en el cumplimiento de la labor a su cargo, para que no se fomente un ambiente de incumplimiento de las normas por la falta de certeza en la aplicación de las sanciones, situación que generaría mucho más daño que la que originó las reformas, toda vez que la Comisión de Encuesta y las denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo se podrían reactivar por parte de los grupos sindicales que las promovieron, precisamente por existir la misma o peores condiciones de incumplimiento de normas laborales, ya no por la mora judicial en los incidentes de falta en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, sino por las falencias en la tramitación administrativa de las sanciones por infracciones laborales.

CONCLUSIONES

1. Por medio del trabajo de campo realizado, se pudo constatar que existe una percepción generalizada de que los Inspectores de Trabajo no están capacitados ni preparados, tanto para realizar el procedimiento de imposición de sanciones, como para afrontar la defensa de estas en sede judicial, extremo que implica una seria debilidad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. La forma inadecuada en que los Inspectores de Trabajo de la dirección departamental de Petén, del Ministerio de Trabajo y Previsión social aplican las sanciones en el proceso administrativo laboral, genera en los usuarios una percepción de falta de certeza jurídica. Los errores y omisiones cometidos por los Inspectores de Trabajo son generados por la falta de capacitación.
3. Es indispensable que del propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social se empiece a cambiar la percepción de falta de capacidades del personal, y que se tenga una noción de seguridad y respaldo de los empleados y funcionarios que tienen a su cargo la aplicación del régimen sancionatorio por faltas laborales, a efecto de dotar de certeza jurídica el sistema laboral y fortalecer la cultura de cumplimiento de la normativa laboral, para garantizar una equidad laboral en el país.
4. Se establece por medio del análisis realizado, que para los sujetos de la presente investigación no existe una percepción generalizada de que el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala pudiese ser susceptible de ser impugnado por medio del control constitucionalidad, o bien que el mismo sea inadecuado, violatorio de normas o principios generales de derecho.

5. Se percibe una expectativa en el ámbito social y jurídico relativamente alta de satisfacción, mejora y eficacia en el sancionamiento de las faltas laborales a través de la aplicación del procedimiento, sin embargo la certeza de lo que se espera y se percibe dependerá en buena medida de la labor que se realice a lo interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en la capacitación y preparación de su personal, primordialmente de los Inspectores de Trabajo y de los Delegados Departamentales, quienes son los directamente involucrados en el proceso administrativo de sanciones por faltas laborales.
6. Se estableció que actualmente no existe aplicación de sanciones por faltas laborales en la dirección departamental de Petén, a pesar de haber transcurrido un año desde que cobro vigencia las referidas reformas.
7. Se denota que al momento que entró en vigor la nueva normativa, el personal de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no estaba preparado ni capacitado para la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo, de tal manera que no ha sido posible aplicar ninguna sanción por incumplimiento o infracción de normas laborales.
8. La implementación efectiva de la aplicación de sanciones por falta laboral en la Inspección de Trabajo de la dirección departamental de Petén, se ha demorado injustificadamente por motivos imputables, principalmente, al propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ocasionando un retraso en la justicia administrativa laboral, que inevitablemente redundará en un retardo probablemente similar en la jurisdicción ordinaria laboral.
9. Existe debilidad en la redacción de las actas de adjudicación por parte de los Inspectores de Trabajo, se pudo constatar que actualmente solo se limitan a citar los rangos mínimos y máximos entre los que puede oscilar la sanción, es decir que prácticamente lo que hacen es transcribir lo que la ley regula, lo cual constituye un motivo esencial y clave en el débil proceso que hoy en día se

aplica en el tema del proceso sancionatorio en vía administrativa, dichas actas deberían ser una narrativa escrupulosamente detallada y verosímil de lo que realmente ocurrió en la diligencia y de los hechos que el inspector conoció a través de sus sentidos y su experiencia.

10. La labor del Delegado Departamental de Petén, actualmente ha sido bastante limitada, por diversos motivos, y ello ha redundado en que al final no se haya aplicado ninguna sanción por no existir ni una sola resolución notificada al presunto infractor.

RECOMENDACIONES

- 1) Capacitar y preparar a los Inspectores de Trabajo y a los Delegados Departamentales, sobre todos los aspectos referentes al proceso administrativo de sanciones, recursos y procesos establecidos en el decreto 7-2017.
- 2) Fortalecimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre la publicidad y capacitación de las normativas reguladas en el código de ética del inspector de trabajo.
- 3) Unificación de criterios sobre elementos básicos y fundamentales que debe contener la redacción de las actas de los inspectores de trabajo referentes a las propuestas de sanción de los casos de inspecciones y conciliaciones.
- 4) Aplicación de un sistema de control en la realización de notificaciones de las sanciones laborales emitidas por delegado de la inspección de trabajo, para evitar el atraso e incumplimiento de los plazos de notificación.
- 5) Implementación de una asesoría o cualquier otra figura con facultades suficientes y delegación de firma para que puedan apoyar al Delegado Departamental en los procesos de aplicación de sanciones y de procedimiento de impugnación de las mismas.
- 6) Equilibrar la carga de trabajo de los inspectores y delegados, a efecto de ser eficiente en el cumplimiento de la labor a su cargo, para que no se fomente un ambiente de incumplimiento de las normas por la falta de certeza en la aplicación de las sanciones.
- 7) Implementación del sistema de registro y control de sanciones aplicadas en la Inspección General de Trabajo del departamento de Petén.

LISTADO DE REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas:

1. Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Argentina, Editorial Heliasta, 1976, Tercera edición.
2. Calderón M, Hugo Haroldo, *Derecho administrativo, parte especial*, Guatemala, Editorial litografía Orión, 2005, Quinta edición.
3. Canessa Montejo, Miguel Francisco (Director). *Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III*. Guatemala, Editorial Serviprensa, 2011, Segunda Edición.
4. Castillo González, Jorge Mario, *Derecho administrativo Guatemalteco*, Guatemala, Editorial Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005, 16 edición.
5. Castillo Lutín, Marco Tulio, *Derecho del Trabajo Guatemalteco. Conceptos generales del Derecho individual del trabajo guatemalteco*, Guatemala, Ediciones Mayté, 2004.
6. Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Litografía Orión, 2002.
7. *Diccionario de la lengua Española*, España, editorial Espasa-Calpe, S.A, 1970, 19 edición.
8. Echeverría Morataya, Rolando. *“Derecho del Trabajo I”*, Guatemala, Editorial Formatec, 2009, cuarta edición.
9. Ericastilla, Consuelo, *Derecho Laboral, Serie Donde no hay abogado*, Guatemala, Editorial ODHAG, 2015.
10. Franco López, Cesar Landelino, *Derecho sustantivo individual del trabajo, Guatemala*, editorial estudiantil fénix, 2014, Tercera Edición.
11. Franco López, César Landelino, *Instituciones del derecho individual del trabajo. Guatemala*, Editorial Estudiantil Fénix, 2004.

12. Molina, Luis Fernández, *Derecho laboral guatemalteco*, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios. 1996, Cuarta edición.
13. Osorio, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1996, 23ª edición.
14. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, *Derecho Laboral. Libro II. Serie: Donde no hay abogado*, Guatemala, Editorial ODHAG, 1998, Segunda edición.
15. Patricia Kurczyn Villalobos, *Derecho laboral globalizado, Mexico, Editorial UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.*
16. Pérez, Benito, *Derecho de trabajo*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, S.R.L, 1983.
17. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Protocolo, Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo tomo I*, Guatemala, Editorial serviprensa, 2017.
18. Oficina internacional de trabajo, *Inspección de trabajo: lo que es y lo que hace, guía para lo trabajadores*, Suiza, 2011.

Referencias normativas:

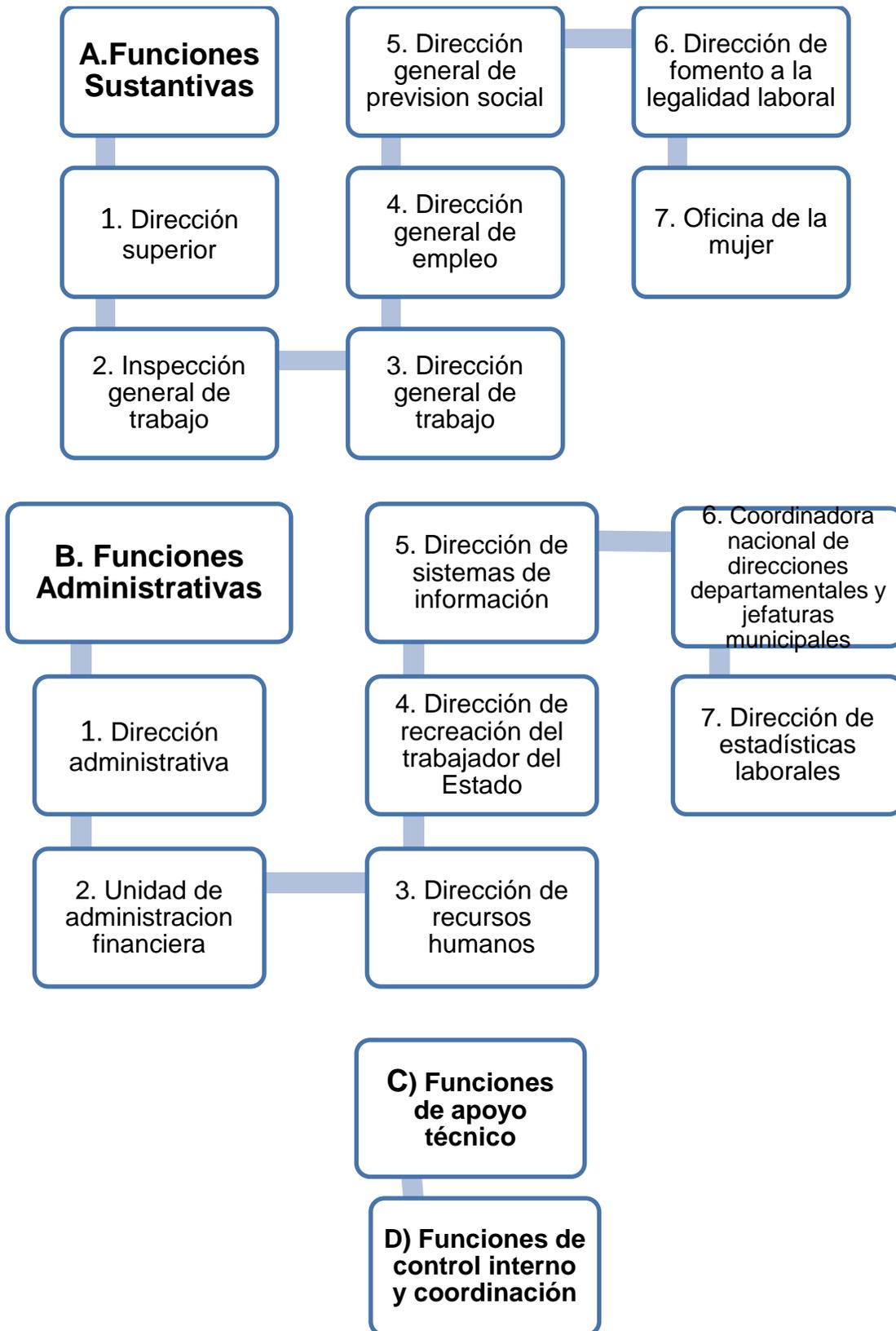
1. Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*. Vigencia 1985.
2. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, *Código de Trabajo*, Vigencia 16 agosto de 1961.
3. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97, *Ley del Organismo Ejecutivo*. vigencia 1997.
4. Presidencia de la república de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 215-2012 del Presidente de la República de Guatemala, *Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*, Vigencia 2012.

Referencias electrónicas:

1. Derechos del trabajador en Guatemala, Naturaleza del derecho de trabajo, Guatemala, 14 de mayo 2013, <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2013/05/naturaleza-derecho-del-trabajo.html>, consultado el 14 de Junio del 2018.
2. Definición.de, Pérez, Julián, Ana, Gardey. Previsión Social, 2011, disponibilidad: <https://definicion.de/prevision-social/>, fecha consulta: 13 de Mayo 2018.
3. Emprende PYME, *¿Qué son las vacaciones laborales?*, 2016, Guatemala, Disponibilidad: <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>, consulta el 15 de Junio 2018.
4. Página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acerca del Ministerio, Guatemala, 2018, Disponibilidad: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html>, Consulta: 7 Mayo 2018.
5. Prezi viewer, Quinana Santos, Carlos Humberto, Inspección general de Trabajo, Guatemala, 2017, Disponibilidad: https://prezi.com/m/o3pldrc_17kj/inspeccion-general-de-trabajo/, Fecha de Consulta: 15 de Mayo 2018.
6. Prezi viewer, Marroquín, Diego, Antecedentes históricos de la Inspección general de Trabajo, Guatemala, 2015, https://prezi.com/p/7sxlkizpw_8g/antecedentes-historicos-inspeccion-general-de-trabajo/. Fecha consulta: 15 de Mayo 2018.
7. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, inspección general de trabajo funciones y servicios, Guatemala, Disponibilidad: <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: 15 de Mayo 2018.
8. The International Organisation of Employers (IOE), Organización internacional de trabajadores, Que son las normas internacionales de trabajo, Ginebra, 2012, Suiza, disponibilidad: <https://www.ioe-emp.org/es/politicas/normas-internacionales-del-trabajo/>, Fecha de consulta: 17 Mayo 2018.

ANEXOS

ANEXO 1 :ESTRUCTURA ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



ANEXO 2

Cuadro cotejo de análisis de conciliaciones e inspecciones realizadas desde la vigencia del Decreto 7-2017 versus la aplicación de los procedimientos de sanción por falta o infracciones laborales en las conciliaciones e inspecciones.

Totalidad de Conciliaciones (Citaciones en sede administrativa) realizadas desde la vigencia del Decreto 7-2017 en la Inspección de trabajo de la Dirección departamental de Petén.	Propuestas de Sanciones establecidas de la totalidad de Conciliaciones (citaciones en sede administrativa) llevadas a cabo desde la aplicación del Decreto 7-2017 en la Inspección de trabajo de la Dirección de Petén.
940 Conciliaciones realizadas	159 Propuestas de Sanciones

Totalidad de inspecciones realizadas por el área de visitaduría de la inspección de trabajo de la Dirección de Petén desde la vigencia del Decreto 7-2017	Propuesta de Sanciones establecidas de la totalidad de inspecciones realizadas en el área de visitaduría de la Inspección de Trabajo de la Dirección de Petén desde la vigencia del Decreto 7-2017
790 inspecciones realizadas	18 Propuestas de sanciones establecidas

Totalidad de propuestas de sanciones establecidas en la inspección de trabajo de la Dirección de Petén desde la vigencia del Decreto 7-2017.	Totalidad de resoluciones sancionatorias emitidas por el Delegado de la Inspección de trabajo de la Dirección departamental de Petén desde la vigencia del Decreto 7-2017
177 Propuestas de sanciones	5 Sanciones aplicadas

Totalidad de resoluciones sancionatorias emitidas por el Delegado de la Inspección de trabajo de la Dirección departamental de Petén desde la vigencia del Decreto 7-2017	Totalidad de resoluciones sancionatorias notificadas por la Inspección de trabajo de la Dirección departamental de Petén desde la vigencia del Decreto 7-2017
5 Sanciones aplicadas	0 Sanciones notificadas

Anexo 3

MODELOS DE INSTRUMENTO

Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Trabajo de tesis referente: ANÁLISIS JURIDICO DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES LABORALES CONTENIDO EN EL DECRETO 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, POR INCUMPLIMIENTO E INFRACCIÓN DE NORMAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”.

Alumno: Carlos Emanuel Conde Maza

Dirigida a: a) Sub Inspector General del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social; b) Inspectores de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; c) Delegada departamental de la Inspección General de Trabajo de la Dirección departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; d) Director de la Dirección departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. e) Usuarios de la Inspección General de Trabajo de la Dirección Departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

Cargo que Ocupa: _____

Fecha: _____

ENTREVISTA

Objetivo: Conocer el criterio de los actores relacionados o involucrados en el tema de la aplicación del procedimiento.

Instrucciones: A continuación encontrarán varias interrogantes relativas al tema aplicación de las reformas al Código de Trabajo establecidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente sobre la aplicación del procedimiento de sanciones laborales por infracción de normas de trabajo y previsión social y sobre cuál es su función en específica sobre dicho tema.

1. ¿Considera usted adecuado el proceso para sancionar las faltas laborales que se aplicaba antes de entrar en vigencia el decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala? Si/No/ Porque:

2. ¿Estima usted que a través del acuerdo 7-2017 de Congreso de la República de Guatemala se vulnera el derecho de defensa y/o el debido proceso para la parte a ser sancionada? Si/ No/ Porque: _____

3. ¿Considera Usted que el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra debidamente capacitado para aplicar sanciones de manera adecuada y bien fundamenta para que no sean revocadas posteriormente? Si/ No/ Porque:

4. ¿Considera usted, que el personal específico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la capacitación adecuada para afrontar los casos de impugnaciones ante los órganos jurisdiccionales que promuevan las partes sancionadas? Si/ No/ Porque:_____

5. ¿Podría usted indicar si según su experiencia el porcentaje de incidentes de faltas laborales en que los juzgados resolvían sancionar a la parte incidentada era mayor o menor a los que casos en que no se aplicaba ninguna sanción? Si/ No/ Porque:_____

6. ¿Estima usted que con la aplicación del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, aumentarían las sanciones firmes a los infractores de la ley laboral? Si/ No/ Porque_____

7. ¿Considera Usted que el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, contraviene de alguna manera lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad cuando declaró inconstitucional las reformas que en su momento pretendían que los inspectores de trabajo tuvieran facultades sancionatorias? Si/ No/ Porque:_____

❖ **Preguntas Adicionales a la anterior entrevista según sea el sujeto que se entrevistara:**

Sub Inspector general de trabajo del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social;

1. *¿Considera necesario que se implemente una asesoría o cualquier otra figura con facultades suficientes y delegación de firma para que puedan apoyar al Delegado Departamental en los procesos de aplicación de sanciones y de procedimiento de impugnación de las mismas?*

Delegada de la inspección general de Trabajo de la dirección departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

1. ¿Cuántos inspectores de trabajo tiene bajo su cargo?
2. ¿Considera que será suficiente con un delegado departamental para atender la aplicación de todas las sanciones y de sus respectivas impugnaciones, tomando en cuenta que los inspectores de trabajo no están facultados directamente para aplicar las sanciones, ni para responder las impugnaciones?

Anexo 4

Cuadros de resultados finales de las entrevistas personales

Cuadro de cotejo de entrevistas a Inspectores de trabajo de Petén, usuarios de la inspección de Trabajo de Petén y director departamental Ministerio de Trabajo y Previsión Social Petén.

	Inspectores de Trabajo 1	Inspector de trabajo 2	Inspector de trabajo 3	Inspector de trabajo 4	Inspector de trabajo 5
Respuesta 1	Si	Si	No	No	No
Respuesta 2	Si	Si	No	No	No
Respuesta 3	No	No	No	No	No
Respuesta 4	No	No	Si	No	No
Respuesta 5	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvían con lugar la sanción.	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía sin lugar la sanción	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvían con lugar la sanción.	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía sin lugar la sanción	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía sin lugar la sanción
Respuesta 6	Si	Si	No	No	No
Respuesta 7	Si	Si	No	No	Si

Cuadro de Resultado de entrevista a Sub Inspector generales de Trabajo

Respuestas	Sub Inspector general de Trabajo
Respuesta 1	No
Respuesta 2	No
Respuesta 3	Si
Respuesta 4	Si

Respuesta 5	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía sin lugar la sanción
Respuesta 6	Si
Respuesta 7	No
Respuesta 8	Si

Cuadro de Resultados de entrevista a Delegada de la inspección de trabajo de Petén.

Respuestas	Delegada de la inspección de trabajo de Petén.
Respuesta 1	No
Respuesta 2	Si
Respuesta 3	No
Respuesta 4	No
Respuesta 5	Desconoce
Respuesta 6	Si
Respuesta 7	No
Respuesta 8	Se cuenta con 7 inspectores de trabajo en Petén.
Respuesta 9	No

Cuadro de resultados de entrevista a Director departamental de Petén

Respuestas	Director departamental de Petén del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Respuesta 1	No
Respuesta 2	No
Respuesta 3	No
Respuesta 4	No
Respuesta 5	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía con lugar la sanción
Respuesta 6	No
Respuesta 7	No

Cuadro de Resultados de entrevista a Usuarios de la inspección de trabajo de Petén.

Respuestas	Usuario 1	Usuario 2	Usuario 3
Respuesta 1	No	Si	Si

Respuesta 2	Si	Si	Si
Respuesta 3	No	No	No
Respuesta 4	No	No	No
Respuesta 5	Desconoce	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía con lugar la sanción	El porcentaje era mayor el de los casos que se resolvía con lugar la sanción
Respuesta 6	Si	Si	Si
Respuesta 7	Desconoce	Si	Si