

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



**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES EN MATERIA
LABORAL CONSECUENTEMENTE A VIOLENTAR GARANTÍAS PROCESALES
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

JULIO ROBERTO RAMOS FLORES

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2005

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES EN MATERIA
LABORAL CONSECUENTEMENTE A VIOLENTAR GARANTÍAS PROCESALES
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**



TESIS
Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO ROBERTO RAMOS FLORES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2005

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Decano	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Vocal II	Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal IV	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
Vocal V	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
Secretario	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León
Vocal:	Licda. Greta Monzón
Secretario:	Lic. Elder Ulises Gómez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal:	Lic. Saulo de León
Secretario:	Lic. Elder Ulises Gómez

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A DIOS: Mi Padre Eterno por su gracia, amor y misericordia, sin lo cual nunca hubiera alcanzado esta meta.

A MI ESPOSA: Lesbia Marisol Solis de Ramos, por su abnegación y apoyo incondicional durante toda mi carrera, siendo un importante apoyo en la culminación de la misma.

A MI PADRE: Lauro Ramos (Q.E.P.D.), quien con su apoyo, amor y consejos, logró guiarme hacia este logro, a su memoria.

A MI MADRE: Edna Clemencia Flores de Ramos, quien con su esfuerzo y amor logro guiarme por el camino del estudio.

A MIS

HERMANOS: Lilian Maria y Jorge Luis, quienes fueron un gran apoyo y un ejemplo importante de esfuerzo y lucha.

A MIS

SOBRINOS: Alejandra, Fernanda, José Ernesto, Angeles y Pablo, como un ejemplo y un incentivo, para que ellos también experimenten en un futuro la dicha de culminar sus magnos estudios.

A MI

SUEGRA: Maria Consuelo Méndez Zavala, por su apoyo incondicional.

A MIS

AMIGOS: Quienes me brindaron su apoyo y consejos.

A MI ASESOR: Ramiro Ruiz Hernández.

A MI REVISOR

Y BUEN AMIGO: Lic. César Landelino Franco López.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad
de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo.....	1
1.1. Nociones de derecho del trabajo.....	1
1.2. Definición de derecho del trabajo.....	11
1.3. Naturaleza jurídica.....	11
1.4. Diferentes denominaciones.....	12
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	14
1.6. Principios ideológicos del derecho de trabajo.....	17
1.7. Fuentes de derecho del trabajo.....	22

CAPÍTULO II

2. Inspección general de trabajo.....	25
2.1. Definición legal.....	25
2.2. Antecedentes.....	29
2.3. Debilidades de la inspección general de trabajo.....	31
2.4. Funciones y atribuciones.....	32

CAPÍTULO III

3. Procedimiento de faltas establecido en el código de trabajo.....	37
---	----

3.1. Función de la inspección general de trabajo en relación al juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social.....	37
3.2. Procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo.....	38
3.3. Recursos que se interponen en el procedimiento de faltas en la vía administrativa.....	42

CAPÍTULO IV

4. La violación al principio de igualdad y derecho de defensa, a patronos y trabajadores a los que se les ha impuesto sanciones por faltas a las leyes de trabajo y previsión social que no exceden de cinco mil Quetzales.....	45
4.1. Consideraciones de la forma actual en que se regula el título cuarto del código de trabajo.....	45
4.2. Generalidades de faltas.....	46
4.3. Consideraciones de la forma en que se viola el principio de igualdad en el procedimiento de faltas en el derecho de trabajo.....	50
4.4. Consideraciones de la forma en que se viola el principio de derecho a la defensa en el procedimiento de faltas en el	

derecho de trabajo.....	51
4.5. Propuesta de reforma al código de trabajo, en el sentido de respetar los principios constitucionales de derecho a la igualdad y el principio de derecho a la defensa en el procedimiento de faltas.....	51
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59

INTRODUCCIÓN

Es importante realizar una reformar en el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, para una justa convivencia social, en el sentido de observar el cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad y defensa de patronos y trabajadores. Debido a que, la sanción establecida al patrono o trabajador como consecuencia a una falta a las leyes de Trabajo o Previsión Social no pasa de los Q 5000.00 no puede irse a la vía judicial, la misma viola el derecho de defensa del interesado.

La presente investigación tiene como finalidad demostrar que la sanción establecida al patrono o trabajador, como consecuencia a una falta a las leyes de trabajo y previsión social y que no excede de Q 5,000.00, viola el principio constitucional de igualdad, al negarle el acceso a utilizar la vía judicial a las personas afectadas.

Las soluciones procesales que se dan al procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, según las reformas introducidas al capítulo décimo cuarto del Código de Trabajo, legalmente no son las adecuadas, porque como ya se indicó, no se tomaron en cuenta las garantías constitucionales que deben observarse en todo proceso.

Por lo antes mencionado considero que se viola también el derecho de defensa constitucional al privar a las personas el acceso a los órganos jurisdiccionales que de conformidad con la ley son los encargados de controlar los actos de la Administración Pública.

CAPÍTULO I

1 Aspectos generales del derecho del trabajo

1.1. Nociones de derecho del trabajo

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho y deber sociales.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".¹

De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la Justicia Social.

¹López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.

Ahora bien, para entender el concepto de Justicia Social, partiremos de la definición del concepto de justicia, entendiéndose ésta como "la actitud en virtud de la cual uno da con perpetua y constante voluntad a cada uno lo suyo"; siendo necesario que para que la justicia pueda lograr su fin se logre a través de las tres clasificaciones generales que se hacen de la justicia: justicia conmutativa, justicia distributiva y justicia legal o social.

Justicia conmutativa.-(Igualadora) Es la que se encarga de tutelar los derechos de las personas que se encuentran en un mismo plano o igualdad de circunstancias.

Justicia distributiva.-(De reparto) Es la que se encarga de hacer participar a los individuos del Bien Común mediante una justa distribución, de tal manera que a todos se les haga posible su desarrollo.

Justicia legal o social.-(Ordenadora) Es la encargada de la ordenación del bien común. Aclarando que para muchos la justicia legal y social es lo mismo; sin embargo, se puede afirmar que la justicia social es el específico nombre nuevo para una cosa desde antes conocida que es la justicia legal.

Situándose al derecho laboral como derecho público, por lo que sus disposiciones fundamentales no son renunciables, objeto de comercio y obligan a todos los patrones a respetarlas sin limitación.

Pero además de obligar a los patrones y trabajadores, también impone obligaciones al estado, de tal manera que no se podrán impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Por otra parte se producen en el derecho del trabajo, disposiciones limitativas que no producirán efecto legal alguno aun cuando estén estipuladas por escrito, como son: trabajo para los niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor que la permitida por la ley, salario inferior al mínimo, renuncia del trabajador a sus derechos laborales, etc.

El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En el orden interno la doctrina y el Derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la Ciencia Jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los Derechos Privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo termino.

A causa de estas características hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las Fuentes del Derecho Laboral. Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas. A la gran polémica del siglo XIX acerca de sí el derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales.

El derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo.

El derecho es obra de la sociedad, Estado y pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes. También, quizá, a primera vista parecerá que la Sociedad es obra de abstracción y que escrito así con mayúscula, su nombre es tan vacía de concreción orgánica como el del Estado o Pueblo. Aparte de que, en último término, habría mucho que pensar en la similitud que guardan dos de las tres figuras del tríptico. Mas, al hablar de la Sociedad, alúdese, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí. Grupos sociales que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales. Son los Sindicatos, las Empresas, los Colegios profesionales .

Con motivo de lo anterior y considerando, además, la naturaleza propia del Derecho Obrero, las conquistas sociales, con la consiguiente aparición de instituciones adecuados a su objeto, las propias relaciones internacionales, las nuevas concepciones filosófico-jurídicas y, en fin, la revisión de los conceptos fundamentales que sobre el Derecho General se viene operando en los últimos años, las fuentes del Derecho Social se ven considerablemente aumentadas con relación a las clásicas.

El derecho laboral, posee, al principio como sustentáculo, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos. Se trata de una ramificación del Derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo. El Derecho del Trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política. Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca la rigidez de la legislación.

Sin embargo, las persistentes crisis contemporáneas han sido un impacto particularmente destructivo sobre el empleo (provocando el desempleo en masa), poniendo en causa el modelo tradicional del Derecho del Trabajo, tal como fue siendo construido en su época áurea, en particular en los años sesenta. Ese modelo de Derecho de Trabajo, asegurando un incremento de tutela de los trabajadores, ha sido acusado de constituir factor de rigidez del mercado de empleo y de la alza del costo de trabajo y, en esa medida, de contribuir para la disminución de los niveles de empleo y consecuentemente estímulo al desempleo.

“Conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de materia civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades según Artículo 25 y 27 del Código de Trabajo (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, jornadas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal, etc. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador, debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de

fuerzas que, en el punto de partida existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos de trabajo, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”.² Así lo regula el Código de Trabajo guatemalteco, en el sentido de que el Derecho del Trabajo sirve de equilibrio para las diferencias económicas entre patronos y trabajadores.

En el siglo existe polémica en cuanto a establecer si el derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo y a esta polémica acuden nuevos contendientes como Luis Fernández Molina que ya no discuten tales concepciones.

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

² **Derecho del trabajo**, Enciclopedia Microsoft Encarta. Pág. 1165.

El derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo del espíritu del pueblo, el derecho resulta más bien, en criterio personal, una obra de la sociedad. Estado y pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la accesible, pero complicada tarea de hacer las leyes.

Al hablar de la sociedad, se alude no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí. Los cuales tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales. Tales como los sindicatos, las empresas o los Colegios profesionales.

En la sociedad contemporánea, parece fundamental admitir que la reducción del tamaño del Estado no puede volverlo capaz de mediar los conflictos, bajo pena de dejar a la gran mayoría de los trabajadores sin defensa, completamente dominada por los grandes grupos económicos y financieros, que tienen como único objetivo de sus acciones; el lucro económico.

Esos fenómenos como la reducción del Estado, corresponden apenas a un nuevo espíritu del Estado menos centralizado, más abiertos a los grupos naturales

y más preocupado con la eficacia y bienestar de la comunidad como un todo y no apenas de una parcela de privilegiados.

Tenemos así, la firme convicción de que la flexibilización y la desreglamentación se presentan como mecanismos útiles de desenvolvimientos de las relaciones laborales y que necesitan ser bien utilizados y comprendidos por todos los actores sociales. Estos referidos mecanismos deberán tener prioridad política, y ejecutar un conjunto de políticas y acciones capaces de unir la estabilidad con crecimiento e inclusión social.

El derecho de trabajo esta llamado a proteger a todos los trabajadores por igual.

El licenciado Luis Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco, dice: "El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él".³

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág 17.

de él. Para el logro de ese 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".⁴

Para Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo se le llama también Derecho del Trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"⁵.

1.2. Definición de derecho del trabajo

"El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo

⁴ **Ibid.**

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.

independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación”⁶.

En consecuencia, a criterio del autor, el derecho laboral es un conjunto de leyes y normas de índole jurídico que surgen con el primordial propósito de brindar tutela y protección a los derechos del trabajador.

1.3 Naturaleza jurídica

La naturaleza del derecho del trabajo ha sido muy discutida, ha surgido de la tesis del derecho social, por la que ésta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el derecho privado y el derecho público eran las otras. Sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continúa siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública. Se trata de una ramificación del derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo. El derecho del trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política, nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de

⁶ Raso Delgue, Juan, "Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente". Pág. 11.

las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos.

1.4. Diferentes denominaciones

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a) Legislación industrial: es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho Obrero: se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del Derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho Social: esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- d) Otras denominaciones: Según Cabanellas: Derecho nuevo, Derecho económico, Derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de Derecho de Trabajo y Derecho

Laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

Los autores también se han preguntado si es Legislación o Derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un Derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

Son diferentes las acepciones que ha recibido el Derecho del trabajo. Estas obedecen en muchas etapas de la historia, al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, razón por la cual no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró al derecho del trabajo como el derecho empresarial.

1.5. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho del trabajo son:

Son muchos los principios que se enumeran del Derecho del Trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- "El Derecho de trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".
- "El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para

resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El derecho de trabajo es un Derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes y para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo protege a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del

trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, con un equilibrio justo y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".⁷

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: " Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".⁸

Estos principios cumplen una triple función:

- Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del Derecho.
- Interpretativa: Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.

⁷ Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo.** Pág. 24.

⁸ López larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 19.

1.6. Principios ideológicos del derecho de trabajo

1.6.1. Es un derecho autónomo

La autonomía del Derecho del Trabajo, se da por ser una rama autónoma dentro de la Ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía se tiene:

- Autonomía Científica ya que tiene un campo específico de estudio extenso, tiene su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.
- Autonomía Legislativa, al estar contenida en leyes especiales (Código de Trabajo y fundamentalmente en la Constitución de 1945, de donde se origina y la Ley de Servicio Civil).
- Autonomía Jurisdiccional, la solución de sus conflictos esta sometida a la Jurisdicción Privativa de Trabajo.

"Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala): Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo

agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

"Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado". (Artículo 283 del Código de Trabajo).

"En caso de conflicto entre las Leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras". (Artículo 16 del Código de Trabajo).

- Autonomía didáctica, en cuanto a la autonomía didáctica en Guatemala no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades que existen, el derecho del trabajo, tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.

El licenciado Chicas Hernández, cita al tratadista Luigi de Litala e indica que: "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".⁹

Continúa citando el licenciado Chicas Hernández, citando a Rocco: "Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea

⁹ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.

bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".¹⁰

Para concluir, la autonomía en sentido amplio, requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- Que posean un método propio.

De los antes descrito se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo de Guatemala, posee plena autonomía.

1.6.2. Es un derecho tutelar

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que

¹⁰ **Ibid.**

trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

1.6.3. Constituye un mínimo de garantías sociales

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

1.6.4. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social;

1.6.5. El derecho de trabajo es realista y objetivo.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

1.6.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;

1.6.7. El derecho de trabajo es hondamente democrático

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una

efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;

1.7. Fuentes de derecho del trabajo

Tributan en principio, pues, en la formación del derecho del trabajo las fuentes generales o clásicas. Pero por la naturaleza misma del derecho laboral el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del derecho del trabajo. En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al derecho clásico, protectora, y en su generalidad, conteniendo mandatos de orden público. Razón por la cual, el derecho social reconoce fuentes diversas y de orden original.

Como ya se adelantara, la teoría general de las fuentes del derecho desarrollada por tratadistas de las diversas ramas jurídicas es aplicable- en sus fundamentos- al derecho del trabajo, en el que cobra especial interés el aspecto:

relativo a la jerarquización de las fuentes en el derecho del trabajo, aspecto que abordaremos dentro de los límites naturales de la obra.

En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la Ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el derecho penal la cual es estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los derechos privados, en que se observa el auge de la costumbre, a concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo término.

Las fuentes del derecho del trabajo son cinco, las fuentes formales, las reales, las históricas, los principios generales y la jurisprudencia.

1.7.1. Fuentes formales

Las que se refieren a todos los aspectos del procedimiento que le da formalidad a una norma de carácter social. Se resumen principalmente en conocimiento y creación de la norma jurídica; así como la aplicación de la misma.

Otra clasificación de las fuentes del trabajo señala que las formales, son aquellas que se originan de la ley la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y otras.

1.7.2. Fuentes reales

Son las llamadas fuentes sustanciales y se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos y otros.

1.7.3. Fuentes históricas

El derecho comparado también incluye cualquier fuente del pasado que origina o sustituyó una ley del presente.

reglas y sanciones propias, que van de las muy leves hasta otras muy graves dentro de las cuales tenemos:

- (I) Amonestación. Es la manifestación verbal o por escrita del empresario por medio de la cual comunica al trabajador la falta en que incurrió y la necesidad de no volverla a efectuar, ya sea en forma pública o privada. Se aplica a casos muy leves, y es de carácter netamente moral.
- (II) Reprobación. Es similar a la amonestación.
- (III) Postergación del ascenso. Su aplicación implica que el trabajador sancionado deberá esperar más tiempo para poder ascender en el escalafón del establecimiento. Pertenece al escalafón de las penas graves.
- (IV) Traslado. También entra en la categoría de las sanciones que tienen en cuenta la actividad profesional del trabajador. Puede ser de servicios o de localidad. Consiste en llevar al trabajador a otra sección del establecimiento o a una localidad diferente a la que se desempeña, es considerada una pena severa.
- (V) Retorno. Consiste en volver a poner al trabajador en el puesto que tenía antes, dado que en el nuevo dio señales de impericia o incapacidad.
- (VI) Privación de un derecho pecunario. Su aplicación más común es sobre los beneficios extra contractuales que otorgan el establecimiento de trabajo.

- (VII) Confiscación. Consiste en la privación de la propiedad de un objeto introducido clandestinamente por el trabajador en el establecimiento, mediando una prohibición expresa para dicha introducción.
- (VIII) Multa. Es una pena del derecho privado que se efectiviza haciendo descuentos en los salarios del trabajador. Su aplicación es muy debatida, puesto que no es justo que el patrono se quede con el salario del trabajador. Este tipo de sanción se encuentra prohibida en nuestra legislación; segundo párrafo, Inciso "e" Art. 60 del código de trabajo.
- (IX) Suspensión. Es la facultad otorgada al patrono para impedir que el trabajador se desempeñe durante cierto tiempo en sus tareas, con la consiguiente pérdida de su salario. La suspensión del trabajo, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que este indique, Art. 60 inciso "e" 2do. Párrafo del código de trabajo.
- (X) Despido. Es la pena máxima que se puede aplicar a un trabajador. En tal sentido, su aplicación debe basarse en causa justa, que exista dolo o culpa grave; la valoración del grado de culpabilidad debe hacerse con criterio no absoluto, sino relacionado con el medio ambiente en el que se efectúa el trabajo.

Según el Artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, es la institución que por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones

sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

2.2. Antecedentes

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo evacuar todas las consultas que le hagan, tanto el Ministerio como los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

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

La inspección general de trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras. Es preciso enfatizar la importancia que reviste la participación de la Inspección General de Trabajo, para evacuar audiencias en este sentido, independientemente de que se apersonen en ellas el Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, toda vez que es una obligación que le impone el Artículo 280, del Código de Trabajo.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la investigación, sustanciación, sanción y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que se denuncian acciones contra las leyes de trabajo y previsión social, ante ella por conocimiento directo o de sus Inspectores y trabajadores sociales, así como brindar información y asesoría sobre los derechos del menor trabajador.

La inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se

hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de los respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales, en ciertos salarios mínimos.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

2.3. Debilidades de la inspección general de trabajo

Los Inspectores son los encargados de verificar las condiciones de trabajo, verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y previsión social. En el caso de empleadas domésticas, es muy difícil, la única posibilidad o forma es cuando pertenecen a alguna empresa de reclutamiento y prestación de servicios, es decir, aquellas que las contratan y luego las colocan en distintas casas.

Una de las principales funciones de esta unidad es brindar información sobre los derechos del menor trabajador, y por lo tanto son muy requeridos en cuanto al tema en distintas instancias.

Cada día son más las empresas contrastando con el número de Inspectores no se incrementa. Por ejemplo, cuando en la Convención de la Cuenca de países caribeños, se determinó que Guatemala permitiría el funcionamiento de maquilas, las cuales gozarían de ventajas o beneficios, la Inspección tuvo un incremento en su trabajo a partir de entonces, sin haber satisfecho la demanda de fiscalización ni de mejora en las condiciones de ejecución del trabajo, es decir, que la Inspección General de Trabajo fue incapaz de dar solución a los diversos problemas o conflictos laborales planteados, dejando en evidencia que el crecimiento de la población activa, demanda más fuentes de trabajo, pero el Ministerio de Trabajo, no genera las condiciones necesarias para garantizar la prestación o ejecución de trabajo en condiciones ajustadas a la Ley.

2.4 Funciones y atribuciones

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

2.4.1. Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con

el exclusivo objeto de velar por lo que determina el Artículo 278 del Código de Trabajo.

2.4.2. Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.

2.4.3. Rendir cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda si hubiere resistencia injustificada, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o dificulte el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

2.4.4. Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que las empresas ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones vigentes sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se refiere dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en el caso de no ser atendidas sus observaciones, en casos extremos de peligro inminente para la

salud o la seguridad de los trabajadores deben ordenar las medidas de aplicación en forma inmediata.

2.4.5. Intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo que conozcan, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado.

2.4.6. Interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

2.4.7. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento legal. Con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

2.4.8. Exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.

2.4.9 Colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

2.4.10 Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

2.4.11. Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

2.4.12. Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que fije la ley se ajuste a derecho.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las Leyes de Trabajo o de Previsión Social.

CAPÍTULO III

3. Procedimiento de faltas establecido en el código de trabajo.

3.1. Función de la inspección general de trabajo en relación al juzgamiento de faltas contra las Leyes de trabajo o previsión social

La inspección general de trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

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

3.2 Procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo.

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo o previsión social si están sancionadas por multa.

La inspección general de trabajo, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;

Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;

Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos

especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con el propósito de ordenar su análisis siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.

Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que

tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

En los casos en que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su

obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

Lo más importante para el caso del procedimiento en análisis, lo señala el Código de Trabajo en su Artículo 281, inciso m, cuando señala que: para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a estas citaciones constituye violación a las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de dicho Código. Con esto último, se le otorga categoría de órgano jurisdiccional a las citaciones emitidas por la Inspección y con dicha fuerza coercitiva y facultad de apercibimiento se le da una función que antes únicamente tenía por su carácter constitucional, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

3.3. Recursos que se interponen en el procedimiento de faltas en la vía administrativa.

Los recursos que se tienen contemplados para impugnar las resoluciones que afecten derechos de los interesados, son dos:

3.3.1. Recurso de revocatoria

3.3.2. Recurso de reposición.

Estos recursos, por gestarse en la vía administrativa de un órgano como lo es la Inspección General de Trabajo, se esperaría que fueran regulados por la Ley de lo Contencioso Administrativo, no obstante, este último cuerpo de leyes remite al Código de Trabajo, el cual efectivamente establece sus propios términos y disposiciones para su tramitación. Aunque como es evidente, también constituye una regulación eminentemente administrativa, negándosele por tal razón, la posibilidad al interesado de recurrir a la vía judicial, en donde por ley deberían observarse los principio de todo procedimiento judicial.

CAPÍTULO IV

4. La violación al principio de igualdad y derecho de defensa, a patronos y trabajadores a los que se les ha impuesto sanciones por faltas a las leyes de trabajo y previsión social que no exceden de cinco mil quetzales.

4.1. Consideraciones de la forma actual en que se regula el título cuarto del código de trabajo.

El elemento fundamental de la presente investigación lo constituye este tema, el de incumplimiento laboral, con la cual analizando la infracción cometida a determinada norma laboral, la cual amerita la imposición de un sanción.

Lo importante de vislumbrar en este apartado, es el estudio que se ha hecho de los derechos laborales como penales en forma separada, sin embargo, es a partir del incumplimiento laboral que se inicia el tratamiento en conjunto de estas dos materias en aquellas áreas que tengan coincidencia, siendo tal coincidencia el incumplimiento laboral, y al ser este punitivo por las implicaciones penales que constituya, por el atentado que sufra algún bien jurídico laboral tutelado, entonces también es de índole penal.

La represión que debe informar al derecho laboral es con el fin de dotar a las autoridades de trabajo de la suficiente coercitividad para sancionar a los

sujetos de trabajo que incumplen con sus obligaciones o con las ordenanzas del Código de Trabajo. Sin embargo, pese a que los inspectores de trabajo, puedan sancionar a patronos o trabajadores (según sea el caso), dichas sanciones no se refieren a un derecho penal laboral, y por ende el derecho represivo laboral no trata del derecho penal laboral, se trata más bien de lo que el legislador reguló desde el mismo momento en que surge el Código de Trabajo en 1948, a cerca de establecer sanciones de tipo administrativo de las que contempla dicho cuerpo de leyes.

4.2. Generalidades de faltas.

Para Manuel Ossorio, falta es la: “infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando, a la cual está señalada una sanción leve”.

Concepto en el primer párrafo del artículo 269 del Código de Trabajo da una definición; ‘Son faltas de trabajo y Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, si están sancionadas con multa’. Es decir, que las faltas deben ser cometidas, ya sea por parte del patrono o del trabajador en contra de los preceptos que contiene el Código de Trabajo y todas las leyes o reglamentos de trabajo y de previsión social. El Juicio Punitivo Laboral tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declare le

comisión de un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social e imponga al infractor declarado culpable, la sanción que la ley establece.

Teodosio Palomino señala que por ser un tema tan novedoso, no hay autores que propongan definiciones al respecto, por lo que la falta laboral aún no tiene contemplada definición alguna, y por tanto es dicho autor el que proporciona una, al señalar: *“es la actitud negativa del empleador o del trabajador, en el proceso de la relación laboral, proveniente de acción o de omisión”*.¹¹

En el caso del capítulo tercero y cuarto se utilizarán los planeamientos teóricos de autores nacionales como Mario López Larrave; Luis Fernández en sus obras Derecho Procesal Laboral Guatemalteco y Derecho Laboral Guatemalteco, respectivamente, además de fundamentar ciertos principios en Armando Porras López, en su obra Derecho Procesal del Trabajo de México. Y en Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, también de México.

El tratadista De Buen, quien sostiene que: "El Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social"¹²

El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".¹³

¹¹ Palomino Ramírez, Teodosio A. **Derecho penal laboral**, Pág. 63.

¹² Fernández Molina. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41

Jaime Guasp define los postulados fundamentales de toda ordenación del proceso al indicar que todo proceso exige una pretensión, toda pretensión lleva consigo un proceso y ningún proceso puede ser mayor o menor o distinto de dicha pretensión, y llega al concepto de proceso el cual define como “Una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos para ello”¹⁴.

Carnelutti hace la siguiente ejemplificación: “Para distinguir entre proceso y procedimiento se puede pensar en el sistema decimal: Procedimiento es la decena, el proceso es el número concreto, el cual puede no alcanzar la decena o bien puede comprender más de una”.¹⁵

Resulta preciso citar el contenido del artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente:

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

¹³ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.

¹⁴ **Ibid.**

¹⁵ Palacios, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil**, pág. 59.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo...”

Por otro lado las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última literal del artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado:

“Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”.

Queda por tanto demostrado que el carácter represivo del derecho del Trabajo no debe darse en la relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales, pese a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales sino más bien administrativos), genera la

poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones privativas entre el mismo inspector y los patronos.

En este caso, se trata de un orden interno de la empresa de modo que el patrono puede controlar del trabajador cierta conducta de respeto a las reglas de higiene, empero también al contrario el trabajador puede demandar del patrono el cumplimiento con dichas normas.

El punto medular en estas sanciones se centra en el hecho de que no representa realmente una punición penal, sino más bien una sanción de carácter ético, en la mayoría de casos, sin embargo, existen aspectos del reglamento de higiene y salud que se deben respetar dentro de la empresa, que por otro lado pueden llegar a constituir conductas punibles, como lo son aquellas que acciones ponen en peligro la salud del trabajador. En tal sentido, existe violación al principio del deber objetivo de cuidado a que queda sujeto el patrono en cumplimiento a las reglas mínimas de higiene que se deben observar en el lugar de trabajo.

4.3. Consideraciones de la forma en que se viola el principio de igualdad en el procedimiento de faltas en el derecho de trabajo

La sanción establecida al patrono o trabajador, como consecuencia a una falta a las leyes de trabajo y previsión social y que no excede de cinco mil

Quetzales, viola el principio constitucional de igualdad, al negarles el acceso a utilizar la vía judicial a las personas afectadas.

- 4.4. Consideraciones de la forma en que se viola el principio de derecho a la defensa en el procedimiento de faltas en el derecho de trabajo.

Por lo antes mencionado considero que se viola también el derecho de defensa constitucional al privar a las personas el acceso a los órganos jurisdiccionales que de conformidad con la ley son los encargados de controlar los actos de la Administración Pública.

- 4.5. Propuesta de reforma al código de trabajo, en el sentido de respetar los principios constitucionales de derecho a la igualdad y el principio de derecho a la defensa en el procedimiento de faltas.

Las soluciones procesales que se dan al procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, según las reformas introducidas al capítulo décimo cuarto del Código de Trabajo, legalmente no son las adecuadas, porque como ya se indicó, no se tomaron en cuenta las garantías constitucionales que deben observarse en todo proceso.

Si bien es cierto, el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, a la fecha se encuentra reformado, analizando

detenidamente los artículos que lo regulan (ya modificados a partir del uno de julio del año dos mil uno), es posible evidenciar que los mismos no se encuentran acorde a nuestra legislación, pues en primer lugar nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, regula y establece que en todo proceso se debe desarrollar un debido proceso, con el fin de no violar el derecho de defensa, el cual es una garantía constitucional, y se dicta una sentencia sin la observancia de dichas garantías la misma es nula ipso jure. Lo anterior contradice lo que se establece en el artículo 269 del Código de Trabajo, así como lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 203 y la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 57, en cuanto a la función de los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de los juzgado.

El Artículo 415 del Código de Trabajo reformado por el artículo 25 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, señala inconstitucionalmente que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo debe promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de Trabajo, sin tomar en cuenta el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual es claro al establecer que: “Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones”.

Se viola también el derecho de defensa el artículo aludido, ya que la sanción impuesta al patrono o trabajador como consecuencia a una falta a las leyes de trabajo o previsión social no pasa de los cinco mil quetzales no puede impugnarse dicha resolución judicialmente, violando de ésta manera al patrono o trabajador afectando su derecho de defensa, aparte de la violación al debido proceso.

Las soluciones procesales que se dan al procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, según las reformas introducidas al capítulo décimo cuarto del Código de Trabajo, legalmente no son las adecuadas, ya que no se tomaron en cuenta las garantías constitucionales que deben observarse en todo proceso.

Por los motivos anteriores, conviene preguntarnos si es posible la revisión a la normativa que contiene el título décimo cuarto del código de trabajo que se refiere al procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, como se mencionó, ya que dicho título no cumple con los requisitos para un debido proceso, además de la inoperancia práctica del procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social.

Por una justa convivencia social, el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, debe de reformarse y

actualizarse, definiendo la importancia en el contexto nacional de la pronta y cumplida aplicación de un procedimiento más sencillo, rápido y justo para ajustar su aplicación práctica a las exigencias actuales.

CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala es el obligado en garantizar a todos los habitantes el principio constitucional de igualdad ante la ley. Además, debe garantizar a patronos y trabajadores el derecho de defensa ante los órganos jurisdiccionales.
2. el Ministerio de Trabajo y Prevención Social, no genera las condiciones necesarias para garantizar la prestación o ejecución de trabajo en condiciones ajustadas a la ley.
3. Actualmente la legislación nacional en relación al procedimiento de faltas, no está congruente con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Se viola, el Artículo 415 del Código de Trabajo el derecho de defensa al patrono, cuando la sanción a una falta a las leyes de Trabajo o Previsión Social no pasa de los Q 5000.00 porque no puede irse a la vía judicial, lo que resulta como atar de manos al interesado.

RECOMENDACIONES

1. Se deben readecuar los conceptos e instituciones del Derecho Laboral guatemalteco.
2. Enfatizar la inoperancia práctica del procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social
3. Siendo la cada día más las empresas en el país, contrastando con el número de Inspectores, este debe incrementarse para lograr una verdadera inspección, y de manera evitar la corrupción entre inspectores y patronos.
4. Se debe reformar para una justa convivencia social el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, en el que se deberá observar el cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad y defensa de patronos y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Ed. Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1983.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Sin ed. y año. Guatemala.

FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala 1996.

ENCICLOPEDIA MICROSOFT Encarta® 98 © 1993-1997 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria de Guatemala. Guatemala, 1984.

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

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A. **Derecho penal laboral**, Ed. Juris Laboral, Lima, 1993

RASO DELGUE, Juan, **Problemática actual del Contrato Individual del Trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**, V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, septiembre de 2001, ponencia.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. Guatemala 1988.

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.