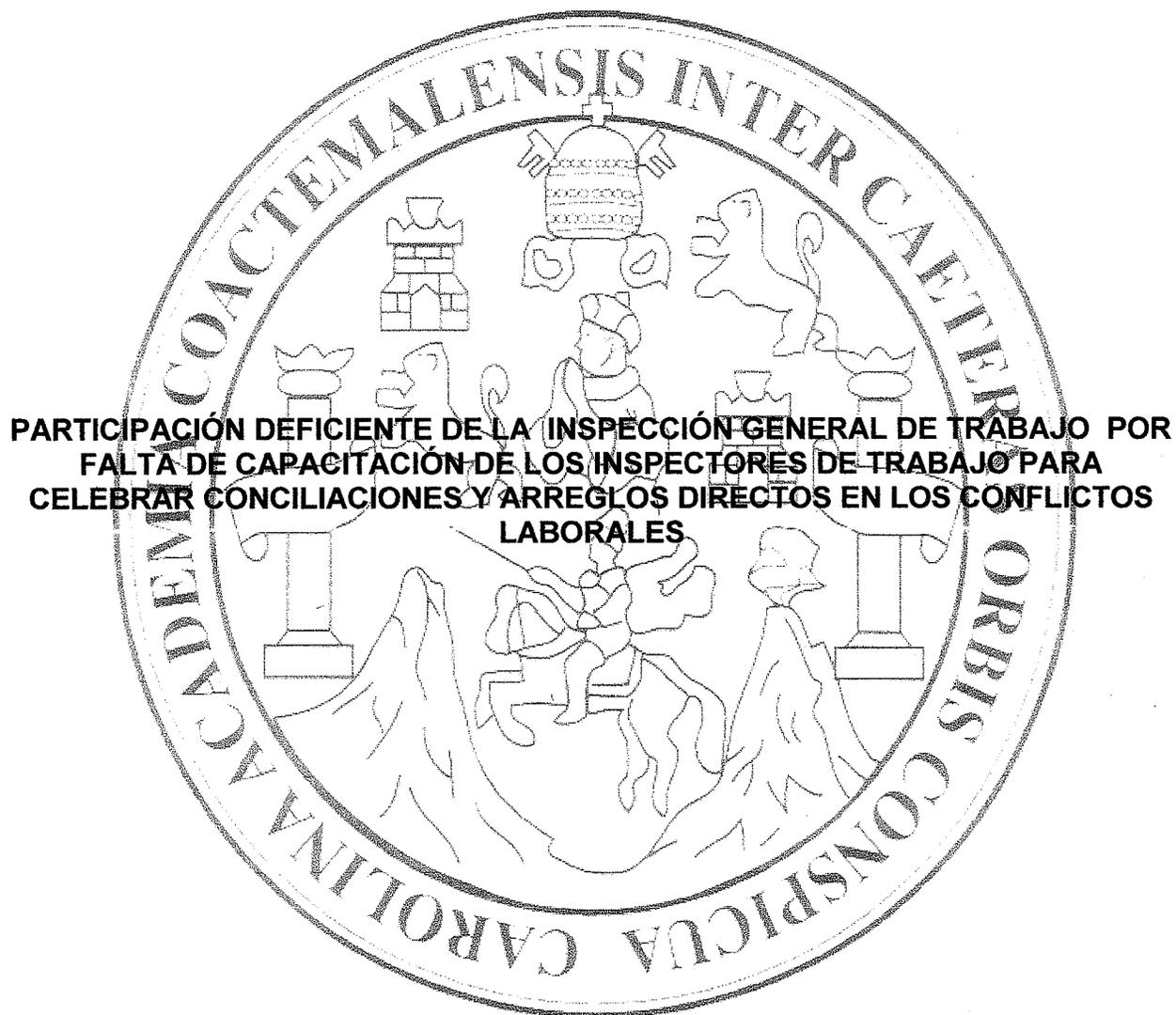


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**PARTICIPACIÓN DEFICIENTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR
FALTA DE CAPACITACIÓN DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO PARA
CELEBRAR CONCILIACIONES Y ARREGLOS DIRECTOS EN LOS CONFLICTOS
LABORALES**

ALARIC ABAJ TOL

GUATEMALA, ABRIL DE 2021

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

**PARTICIPACIÓN DEFICIENTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR
FALTA DE CAPACITACIÓN DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO PARA
CELEBRAR CONCILIACIONES Y ARREGLOS DIRECTOS EN LOS CONFLICTOS
LABORALES**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Abril de 2021

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

DECANO:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL I:	Licda. en sustitución del Decano
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Moisés Raúl de León Catalán
Secretaria:	Licda. Miriam Lili Rivera Álvarez
Vocal:	Lic. Héctor Orozco y Orozco

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Victor Manuel Soto Salazar
Secretario:	Lic. Gabriel Girón Ortiz
Vocal:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de octubre de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALARIC ABAJ TOL, titulado PARTICIPACIÓN DEFICIENTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR FALTA DE CAPACITACIÓN DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO PARA CELEBRAR CONCILIACIONES Y ARREGLOS DIRECTOS EN LOS CONFLICTOS LABORALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

GB/JP.

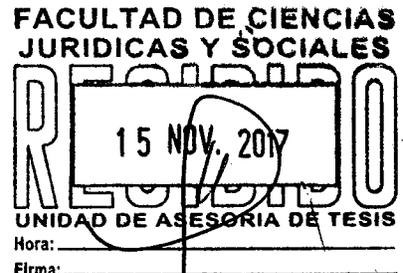


Bufete Profesional
Lic. Augusto Salvajan Tel. 59897777
3ra. Calle 7.350 Zona 4 Chimaltenango



Guatemala, 7 de Noviembre del 2017.

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la unidad de asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido abogado:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, del Bachiller ALARIC ABAJ TOL, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se denomina de la siguiente manera: "PARTICIPACIÓN DEFICIENTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR FALTA DE CAPACITACIÓN DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO PARA CELEBRAR CONCILIACIONES Y ARREGLOS DIRECTOS EN LOS CONFLICTOS LABORALES".
- B) En cuanto al contenido científico y técnico de la presente investigación, se centra en la necesidad de regular la supervisión tanto institucional por parte del Ministerio de Trabajo, como una supervisión judicial por medio de los jueces de trabajo, de los convenios y conciliaciones que realizan dichos inspectores y trabajadores sociales, misma que deberá hacerse continuamente. Y la denuncia de aquellas que han sido resueltas de manera anómala contrarias a los principios tutelares del Derecho de trabajo, ya que actualmente no existe una supervisión de dichos actos y resoluciones.
- C) En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la

Bufete Profesional
Lic. Augusto Salvajan Tel. 59897777
3ra. Calle 7.350 Zona 4 Chimaltenango



experiencia. Las técnicas utilizadas fueron la observación, encuestas, fichas bibliográficas y la documental.

- D) La contribución científica de este trabajo, es demostrar que Las entidades de tipo administrativo creadas por parte del ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en la mayoría de las veces omiten realizar los convenios necesarios entre las partes o ejecutar los procedimientos legalmente establecidos, y al no ser aceptadas las disposiciones no jurídicas de los inspectores de trabajo, se limitan únicamente a remitirlas para iniciar los procesos judiciales, que se encuentran enmarcados en la ley, y que las mismas solo obstruyen y retrasan el cumplimiento de los principios que inspiran al derecho de trabajo, dedicándose a lograr sus objetivos, personales sin importar la afectación que puedan hacer en el trabajador, afectando y lesionando sus derechos laborales y sociales.
- E) Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos por el autor, quien previamente a cumplir con algunos presupuestos y recomendaciones hechas por mi persona como asesor de este trabajo, siendo sustentable el razonamiento realizado, en esta investigación, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- F) Expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.
- G) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.

Lic. AUGUSTO SALVAJAN MACHAN
Abogado y Notario Colegiado 9877.

Lic. Augusto Salvajan Machan
ABOGADO Y NOTARIO



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 03 de marzo de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, AUGUSTO SALVAJAN MACHAN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALARIC ABAJ TOL, con carné 199821983,
 intitulado PARTICIPACIÓN DEFICIENTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR FALTA DE
CAPACITACIÓN DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO PARA CELEBRAR CONCILIACIONES Y ARREGLOS
DIRECTOS EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

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

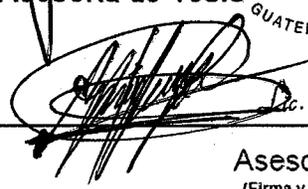
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 04 / 2016 .f)


 Dc. Augusto Salvajan Machan
 ABOGADO Y NOTARIO
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo dador de toda buena dádiva y sabiduría, por todas las bendiciones que me da día a día.

A MIS PADRES:

Por ser un ejemplo de vida, y aunque mis padres ya no estén conmigo, sus consejos y su amor me ayudaron a alcanzar mis sueños.

A MI FAMILIA:

Por su apoyo, comprensión y cariño incondicional, que me han dado toda mi vida.

A MIS AMIGOS:

Por su ayuda, amistad y motivación en toda mi carrera

A:

La Universidad San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por abrirme las puertas de tan gloriosa Universidad y brindarme formación en mi carrera profesional.

PRESENTACIÓN



La investigación contiene un análisis de la participación deficiente de la Inspección General de Trabajo por la falta de capacitación de los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales en Guatemala.

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral; asimismo el ámbito geográfico al que pertenece la investigación es el departamento y municipio de Guatemala, pues es donde se encuentran la mayor cantidad de conciliaciones y arreglos directos; el periodo que comprende la investigación es entre los años 2014 y 2015, que es la base de donde surge la comprobación de la necesidad de capacitar a los inspectores de trabajos para que no violenten los derechos de los trabajadores.

El sujeto de estudio fue el análisis de la falta de capacitación de los inspectores de trabajo en las conciliaciones y arreglos directos; el objeto de estudio que consistió en establecer la necesidad de que estos sean capacitados por parte del Ministerio de Trabajo para que las conciliaciones sean apegadas a derechos.

El aporte científico de esta investigación es crear un proyecto de capacitaciones constante de los inspectores de trabajo en la celebración de conciliaciones y arreglos directos, para que no sean vulnerados los derechos de los trabajadores guatemaltecos.

HIPÓTESIS



La Inspección General de Trabajo al contar con una participación deficiente respecto de las capacitaciones de los inspectores de trabajo, al celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales, deja vulnerable los derechos de los trabajadores sometidos a conflicto laboral, permitiendo que los trabajadores Guatemaltecos sean víctimas de constantes abusos laborales al momento de una conciliación o arreglo directo con los patronos. Por tanto, es necesaria una capacitación constante y obligatoria de los Inspectores de Trabajo para lograr conciliaciones y arreglos directos apegados a derecho y resguardar los derechos de los trabajadores Guatemaltecos.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Esta hipótesis planteada es válida ya que se comprobó que al no contar con una participación eficiente por parte de la Inspección General de Trabajo al capacitar a los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales, deja vulnerable los derechos de los trabajadores en sus pretensiones reclamadas, realizando conciliaciones no apegadas a derecho y resolviendo a favor de determinadas partes, opuesto sería realizar las diferentes conciliaciones y arreglos directos con inspectores de trabajo capacitados de forma obligatoria y constante, para lograr arreglos eficientes y efectivos respecto de las partes laborales pretendientes. Para comprobar la hipótesis se basó la investigación en el uso de varios métodos siendo éstos el analítico, inductivo y jurídico, como a su vez de varias técnicas de investigación tanto bibliográficas como documentales, además se utilizó el método de síntesis, a efecto de obtener como conclusión la implementación de capacitaciones para el mejoramiento técnico y profesional de los inspectores de trabajo.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	1
1.1. Antecedentes	2
1.2. Regulación	6
1.3. Funciones	8
1.4. Dependencias	10
1.5. Vigilancia y aplicación de normas	13

CAPÍTULO II

2. Inspección de Trabajo	15
2.1. Características	16
2.2. Naturaleza.....	17
2.3. Organización	20
2.4. Funciones	21
2.5. Políticas y líneas	24
2.6. Instrumento de control de protección a los derechos del trabajador.....	25

CAPÍTULO III

3. Conciliación	29
3.1. Historia	30
3.2. Definición	34



3.3. Naturaleza jurídica	37
3.4. Clasificación	42
3.5. La conciliación en México, como derecho comparado.....	44
3.6. Diferencia entre conciliación y mediación	48

CAPÍTULO IV

4. Participación deficiente de la Inspección General de Trabajo por falta de capacitación de los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales	55
4.1. Trámite de las conciliaciones	56
4.2. Debilidades de la Inspección General de Trabajo.....	62
4.3. Solución a la problemática	63
4.4. Análisis general de la investigación de campo.....	65

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....67

ANEXOS.....69

BIBLIOGRAFÍA.....77



INTRODUCCIÓN

Por medio de la presente investigación que se basa en la poca capacitación y la falta de supervisión en los procedimientos y arreglos que realizan los inspectores y trabajadores sociales en la resolución de conflictos, lo que genera vulnerabilidad y abuso en los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, dentro de los elementos comunes a la problemática, tenemos La irrenunciabilidad de los derechos laborales adquiridos legalmente establecidos en el derecho interno como en el ámbito internacional por medio de los convenios y tratados firmados y vigentes en Guatemala.

De lo anterior, se planteó como objetivo establecer que los principios de irrenunciabilidad, obligatoriedad, y tutelaridad del derecho laboral, las controversias que son sometidas al conocimiento de la Inspección General de Trabajo deben ser apegadas a derecho, ya que los inspectores de trabajo por la falta de capacitaciones constantes y obligatorias por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo, celebran arreglos o conciliaciones que violentan los derechos de los trabajadores guatemaltecos.

El objetivo general de la presente investigación, es establecer que en los arreglos laborales directos y conciliaciones dictaminados o avalados por los inspectores y trabajadores sociales se han violentado muchas veces garantías tanto de trabajadores como de patronos. Los objetivos específicos son entonces: analizar en derecho laboral, antecedentes, características, principios fundamentales y legislación nacional, determinar cómo se encuentran reguladas en otros países las facultades de los



Inspectores de trabajo y que efectos surten sus resoluciones en comparación con lo que sucede en el caso de Guatemala.

Se debe de tomar en cuenta que dentro de la presente investigación se hace un enfoque en la necesidad de capacitación a los inspectores de trabajo para el mejoramiento tanto en actividades técnicas como profesionales y se recomienda que puedan ser implementadas al momento de celebrar conciliaciones y arreglos directos en los diferentes conflictos laborales.

El informe final de la tesis se redactó en cuatro capítulos: El primero relacionado con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el segundo, con la inspección de trabajo, en el tercer capítulo, de la conciliación, cuarto capítulo, es de la participación deficiente de la inspección general de trabajo por falta de capacitación de los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales partiendo de su definiciones, características, administración, trámites, su importancia y un breve análisis de los resultados de la investigación. Obviamente no se pretende agotar el tema sino, el que sustenta, tiene el ánimo de ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones sobre el mismo.

Para obtener la información se utilizaron las técnicas de la investigación bibliográfica, luego de lo cual a través del método sistemático deductivo, inductivo y analítico, fue posible establecer y entender la necesidad de crear un proyecto de capacitación de los inspectores de trabajos que celebrar conciliaciones y arreglos directos.



CAPÍTULO I

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

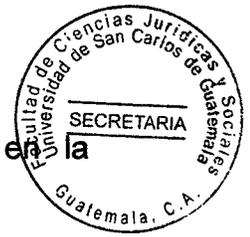
Es cada una de las partes en las cuales se puede dividir el gobierno guatemalteco. Por lo tanto, el gobierno se encuentra dividido en partes funcionales, las cuales se denominan ministerios.

“Gobierno, conjunto de ministros de un Estado. Cargo, dignidad y duración de un ministro. Conjunto de los distintos departamentos en que se divide la administración correspondiente a un Estado”¹.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad, en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

Se puede definir entonces que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de

¹Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 250.



legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

1.1 Antecedentes

El origen de la preocupación por las relaciones obrero patronales de Guatemala, no se puede aseverar que sea el mismo que el del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “sin embargo es posible en su lugar afirmar que el origen del Ministerio coincide con la ascensión al poder de autoridades mucho más comprometidas con el desarrollo humano y social del país. Es en la llamada década de la primavera democrática”².

Surge en Guatemala la preocupación por reconocer en la clase trabajadora la categoría dialéctica que manifiestamente tenía y lo venía demostrando no solo en el ámbito internacional sino nacional, como quedó evidenciada con la participación activa y prepositiva que tuviera en la década de los años 20 cuando fuera derrocado el dictador Manuel Estrada Cabrera.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre la clase de patronos y la clase de trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos (trabajadores agrícolas).

²Cardona Aragón, Luís. **La revolución de Guatemala**. Pág. 23.



Mediante el Decreto 909 de fecha 5 de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes. En el año 1926 se creó un Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el derecho del trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto Número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyó a la Secretaría de Gobernación y Justicia.

El 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto Número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes



secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo Previsión Social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

No fue sino hasta el 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como podemos notar en este Decreto le es dado el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no como se conoce actualmente.

Fue así como a través del Decreto Número 1117 del Congreso de la República de Guatemala se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cual tendría a su cargo únicamente los asuntos relativos a temas de carácter laboral, independiente de cualquier otro ministerio, dependencia y oficina del Estado, teniendo a su cargo las funciones siguientes:

1. La dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
2. El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.



3. La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.
4. La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
5. La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
6. La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
7. La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.
8. La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
9. La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.
10. El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.

Fueron estas las primeras diez funciones encomendadas al nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, separándose así las funciones laborales del Ministerio de Economía y encomendándose al nuevo ministerio que se ocuparía específicamente de los asuntos de carácter laboral.

El Decreto Número 1117 del Congreso de la República de Guatemala, contaba con únicamente seis Artículos, pero no por su corto número de Artículos dejó de significar un gran avance en el campo laboral del país al crear el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como único órgano administrativo encargado de los asuntos relativos al trabajo. El referido Decreto entró en vigencia el 18 de octubre del año 1956, en el gobierno de Carlos Castillo Armas.



Cabe anotar que el Ministerio de Trabajo inició su funcionamiento con la denominación de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no con el nombre que actualmente tiene y que conocemos, el cual adopto años más tarde.

Fue hasta el 29 de abril del año 1961, cuando se emitió del Decreto Número 1441 del Congreso de la República que contiene el actual Código de Trabajo y en el cual se encuentran las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, según lo señalan los estudiosos del derecho, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo como Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.2 Regulación

El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la actual Ley del Organismo Ejecutivo, y que derogó el Decreto Número 93 del Congreso de la República que contenía la anterior Ley del Organismo Ejecutivo, establece que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo cuenta con trece ministerios, entre ellos se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 40 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, las cuales son establecidas para el logro de los fines para los cuales fue creado.



Además se puede encontrar en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en su título noveno que comprende la Organización Administrativa de Trabajo, designando en su capítulo primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en su capítulo segundo a la Inspección General de Trabajo.

Se establece en los Artículos 274 al 277 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, los medios para impugnar las resoluciones que el Ministerio y Previsión Social o sus dependencias dicten y las dependencias que tiene dicho Ministerio.

El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, también derogó el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, que contenía la Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Además de las normas mencionadas con anterioridad, se encuentra que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual literalmente establece:

Artículo 1. "Unidad Ministerial. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social".



El Artículo 2 también del referido Reglamento establece: “Ámbito del Reglamento Este Reglamento regula la estructura general interna, organización y funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en aplicación de los principios de desconcentración y descentralización de sus procesos técnico administrativo”.

En el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social podemos encontrar, además de las anteriormente relacionadas, normas referentes a la Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las Funciones Sustantivas, las Funciones Administrativas y las Funciones de Apoyo Técnico. Encontramos también normas referentes a la Función de Control Interno y de Coordinación y las normas que regulan el régimen financiero del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento está formado por 40 Artículos.

Visto así cual es la normativa legal aplicable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la cual rige su funcionamiento y las actividades que le son atribuidas, para lograr los fines que se propone.

1.3 Funciones

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y



armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

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

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.



- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.

1.4 Dependencias

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

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

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



Además de las normas mencionadas con anterioridad se encuentra el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el cual se establece la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la forma siguiente:

Artículo 5. "Estructura Administrativa. Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así:

1. Funciones Sustantivas. Este nivel está integrado por:

- a. Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse;
- b. Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General;
- c. Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General;
- d. Dirección General de Trabajo; e. Dirección General de Previsión Social;
- f. Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional;
- g. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado;
- h. Dirección General del Empleo;

2. Funciones Administrativas: Este nivel está integrado por:

- a. Dirección Administrativa;
- b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF); y
- c. Dirección de Recursos Humanos.

3. Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel esta integrado por:



- a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica;
 - b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales;
 - c. Dirección de Sistemas de Información;
 - d. Dirección de Estadística.
4. Funciones de Control Interno y de Coordinación:
- a. Auditoría Interna (UDAI); y
 - b. Coordinación de Direcciones Regionales”.

Es así como está integrado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el desempeño de sus funciones, dentro de dicha organización se puede notar que ha seguido los preceptos legales contenidos en la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República, en cuanto a la estructura administrativa que en ella se establece para los Ministerios de Estado.

Adelantándonos un poco al contenido del siguiente capítulo creo conveniente mencionar dentro de la presente investigación que es en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al cual he hecho referencia y que hasta la fecha se encuentra vigente, en el cual se le da la categoría de dirección a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, pues cuando ella fue creada por el Acuerdo Ministerial número 167-2000 se creó la sección de Procuraduría de la Defensa del Trabajador como una dependencia de la Inspección General de Trabajo; y es en el actual Reglamento en el cual se establece a la Procuraduría como dirección, dejando de depender de la Inspección General de Trabajo como anteriormente sucedió, dándole mayor libertad para actuar y contando con un director dentro de ella quien es



el superior jerárquico dentro de la misma. Pero será en el siguiente capítulo en donde trataré este tema ampliamente.

1.5 Vigilancia y aplicación de normas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con el programa de vigilancia y aplicación de las normas de trabajo, el cual propicia y facilita el desarrollo económico de las relaciones existentes entre patronos y trabajadores en toda Guatemala, velando por efectivo cumplimiento de las normas de trabajo, para darle cumplimiento a los ocho convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), mediante la existencia de inspectorías de oficio a los puestos de trabajo, al control del cálculo de las prestaciones laborales, a las notificaciones y a la aprobación de reglamentos internos de trabajo.

Mediante la Procuraduría de Defensa al trabajador se le proporciona asesoría legal de manera gratuita a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas que han sido despedidos injustificadamente, no habiéndoles cancelado las prestaciones laborales que se merecen.

La unidad de resolución alterna de conflictos de carácter laboral, es aquella unidad que se se encarga de la promoción de una cultura de negociación laboral, para solucionar las disputas existentes y además concertar las acciones en beneficio de las partes que se encuentren involucradas, llevando a cabo mediación en casos individuales y colectivos. También proporciona asesoramiento a los empleados y empleadores para que cumplan de manera efectiva con las disposiciones de orden legal que se



encuentran contenidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO II

2. Inspección de trabajo

La inspección del trabajo según Ossorio Manuel “es el organismo 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. Llámese también policía del trabajo”³.

La inspección de trabajo es definido por Cabanellas Guillermo 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 del equilibrio social”⁴.

Según Trueba Urbina la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo...”⁵.

De las definiciones planteadas, se establece entonces que la inspección de trabajo, es un órgano administrativo encargado de fiscalizar la normativa laboral, así como inspeccionar las relaciones laborales existentes entre patronos y trabajadores, y encargada de la verificación de leyes y reglamentos de trabajo dentro de las diferentes

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 523

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 749.

⁵ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. Pág. 676.



aéreas laborales, con el fin de establecer prestaciones más seguras, higiénicas, estables y adecuadas para el cumplimiento de trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores 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.

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.1 Características

Se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hizo a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto, las características que caben mencionar son las siguientes:

- a) Es un ente conciliatorio: Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.
- b) Es un ente fiscalizador: La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.
- c) Es un ente asesor: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo

2.2 Naturaleza

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines. “De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal”⁶. No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa que tiene

⁶ Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización de la administración pública ONSEC**. Pág. 170.



por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.

La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

“La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían



mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes. El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del Estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía”⁷.

De los diferentes criterios mencionados, se aporta que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo, si bien es cierto realiza funciones de verificación laboral dentro de diferentes empresas privadas, así como de instituciones del Estado de Guatemala, no se rige de una forma autónoma y sus actividades están normadas de leyes laborales y reglamentos internos, que devienen de un órgano que las ha creado, en ese sentido el Congreso de la República de Guatemala por medio de los diputados, por lo tanto es una institución administrativa estatal y por ende su esfera de movimiento recae en un ámbito público, el Estado por medio de la inspección general de trabajo mantiene la relación con los patronos y trabajadores, con el fin de que no se vulneren derechos y garantías consagradas en la legislación laboral en Guatemala.

⁷ San Miguel Arribas, Luis. **La inspección del trabajo**. Pág. 185



2.3 Organización

La Inspección General de Trabajo, se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para



verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

“La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral”⁸.

La organización de la inspección general de trabajo, es conformada para dar seguridad a las diferentes facultades y atribuciones con que cuentan los encargados de cada sección, una organización en conjunto da garantía que el trabajo tanto de inspección como de visitaduría sea lo más correcto y certero posible, cada sección dentro de la organización es indispensable para prevenir abusos y violaciones a los trabajadores en sus respectivos derechos irrenunciables, consagrados en la Constitución política de la República de Guatemala y otras leyes laborales.

2.4 Funciones

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003, regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

⁸Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de Organización, Inspección General de Trabajo.** Pág. 9.



“Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

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

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace un enfoque más amplio de las funciones de la inspección; hace también relación al contenido de algunos Artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441. En primer término, hace relación al Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que la Inspección General



de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez.

Para el efecto existe la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- Por incumplimiento de pago de salarios.
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- Cancelación de aguinaldo.
- Pago de horas extras.
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.



- Concesión y pago de los períodos pre y post-natales.
- Pago o concesión de periodos de lactancia.
- En despidos de mujeres en estado de gravidez.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva.
- Por cambio de condiciones de trabajo
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.
- Violaciones a horarios de trabajo.
- Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.

2.5 Políticas y líneas de acción

Para encontrar una política adecuada, la Inspección General de Trabajo mantiene con las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación, atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, plasmando sus puntos de vista, en actas que podrá traducirse posteriormente en convenios de carácter colectivo para garantizar su cumplimiento. En este sentido, la acción aunada a la política, es la de no estancar los conflictos ya que el tiempo puede ser perjudicial para una solución efectiva. Dentro de este contexto, teniendo la Inspección General de Trabajo intervención a nivel nacional,



constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales, para conocimiento de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación, para mantenerlos informados y apliquen dichas normas. Asimismo, se supervisa el trabajo mediante visitas a las sub-inspectorías generales de trabajo e inspecciones regionales de trabajo, impartiendo reglas de aplicación.

A efecto de que los empleadores cumplan con sus obligaciones, efectúan inspecciones a las empresas para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad e imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan con lo que respecta a sus obligaciones. Para lograr el conocimiento de las leyes y reglamentos, la Inspección General de Trabajo interviene en distintas ocasiones impartiendo cursos de capacitación a trabajadores y sindicatos, haciendo énfasis de las obligaciones plasmadas en los convenios colectivos, pactos colectivos, contratos individuales, Código de Trabajo y Reglamento de Previsión Social.

2.6 Instrumento de control y de protección a los derechos del trabajador

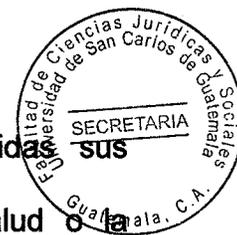
La ley determina que la función primordial de la Inspección General de Trabajo en ser un instrumento de control, para evitar, reivindicación y subsanar la violación de los derechos de los trabajadores en Guatemala, por ser legalmente una institución que controla el respeto a los derechos de los trabajadores automáticamente se convierte en un instrumento de protección legal, ya que la norma laboral Artículo 278, regula: “debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan 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". Además el Artículo 280 **segundo** párrafo ratifica dicha protección al obligarla 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.

Esta protección o control por autorización legal a los inspectores fiscales de trabajo a través de las funciones que determina el Artículo 281, de las cuales se resumen las más importantes:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta.
- b) Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronal. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social;
- c) Por resistencia injustificada de los patronos o sus representantes 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 crean dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan;
- d) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, dando cuenta



inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas las 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;

- e) Intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, 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;
- f) 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 substancia 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, aplicables al respecto
- g) Exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales, (Reglamento interno de trabajo);
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo; a fin de subsanar, reivindicar los derechos violados del trabajador.
- i) levantara acta y prevenir al patrono o representante legal de la empresa infractora al comprobar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho”.



Analizando las normas descritas se determina que la función primordial de la Inspección General de Trabajo, que es el objeto del presente estudio, recae específicamente en los Inspectores fiscales ya que son los encargados de visitar y controlar el respeto a los derechos del trabajador, leyes laborales, reglamentos etc. convirtiéndose en el punto débil de dicha institución.

CAPÍTULO III

3. Conciliación

La conciliación como acto procesal dentro del juicio, cuyo objeto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan, y cuyo propósito al final de ese intercambio será buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto que ha motivado el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución.

“La conciliación debe buscar el arribo a un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito tomando en cuenta las leyes de trabajo”⁹.

Puede afirmarse que el verdadero alcance de la institución de la conciliación es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido otorga su perdón al demandado expresando a través del desistimiento de la demanda a cambio de que este último le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido, la conciliación gira en torno a avenir a las partes sin entrar a hacer renunciabiles garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

⁹Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal laboral**. Pág. 131



3.1 Historia

No es mi interés que la parte histórica constituya el apartado más extenso del presente trabajo, sin embargo es evidente la falta de un texto que incluya de forma amplia la historia de la conciliación; por lo que conjugando ambas intenciones se pretende extender lo suficiente para dar una idea de la antigüedad e importancia de la institución en estudio, brindando a la vez la base para un trabajo de mayor amplitud y profundidad, que sin duda es muy necesario.

Algunos autores han señalado que la conciliación fue una de las primeras formas resolutorias de conflictos. Sin embargo, de forma más documentada se puede señalar el *iter* de la conciliación en base a los datos siguientes:

a) Grecia:

Se ha estimado que los Thesmotetas o Tesmotetes de Atenas realizaban una labor disuasora respecto de las intenciones litigiosas de los ciudadanos, buscando avenir a las partes del posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros.

b) Roma:

“Un sector de la doctrina encuentra antecedentes de la conciliación en la ley de las Doce Tablas, en concreto, en la tabla I; sin embargo, esta opinión no es general.

Se suele citar como antecedente que en Roma el siguiente texto de Suetonio, que se ocupa de una columna de mármol dedicada a Julio Cesar y por largo tiempo fue



costumbre ofrecer sacrificios al pie de ella, hacer votos y terminar ciertas diferencias jurando por el nombre de Cesar; sin embargo, no se habla de la intervención de un tercero.

Por su parte, Cicerón recomendaba llegar a arreglos elogiando la actitud del que elude los pleitos, ejemplificándonos sin duda una opinión universal e intemporal¹⁰.

c) España:

Evidentemente los antecedentes españoles son los que más nos interesan, ya que directamente inciden en el desarrollo de la figura conciliatoria en México.

Se encuentran antecedentes de la institución en estudio dentro del fuero juzgo, en el caso de los llamados pacisassertores o mandaderos de paz, que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes.

Sin embargo, no tenían carácter permanente solo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el monarca; incluso, la misma legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados.

Otros antecedentes se encuentran en los tribunales de los obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las partidas.

“Pero el nacimiento de la conciliación como tal lo podemos encontrar en las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En

¹⁰Ibid. Pág. 132



ambos casos se ha interpretado que se trata de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el *prior* y los cónsules que conocerían del proceso, encontrándose su regulación en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos y XII en la de Sevilla. Cabe hacer notar que en ambos casos se habla de la participación de terceros llamados por las partes; aunque no se sabe con exactitud si su función era ayudar al *prior* y los cónsules a lograr el acuerdo, procurar extrajudicialmente la avenencia o realizar un arbitraje¹¹.

En las ordenanzas de Bilbao, del año de 1737 se establece la obligatoriedad de la conciliación ante el *prior* y los cónsules, siempre que las partes pudieran ser habidas. Las futuras partes harían una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos. Se trata, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda.

En las nuevas ordenanzas de Burgos, del año de 1766, se establece la obligatoriedad sin ninguna referencia a si las partes pueden ser habidas o no, y el procedimiento es idéntico al caso de Bilbao.

En las nuevas ordenanzas de Sevilla, fechadas el año de 1784, el intento de conciliación se traslada de antes del inicio del proceso caso en que opera como un auténtico medio evitador del mismo, al momento posterior a la presentación y

¹¹Ibid. Pág. 137



declaración de testigos, y previa a la votación de la sentencia caso en que opera como un medio evitador de la sentencia.

La conciliación alcanza el más alto rango legal con la Constitución Gaditana de 1812, que la regula en el capítulo II del título V, constituyéndose así en el antecedente directo de la conciliación en México.

En el Reglamento de las audiencias y juzgados de primera instancia, de fecha 9 de octubre de 1812, se reguló el procedimiento a seguir, mismo que se encuentra en el capítulo III, y que textualmente se describe a continuación: "Los alcaldes, acompañados de los hombres buenos nombrados cada uno por cada participante, los oirá, después atenderá el dictamen de los asociados y en ocho días, a más tardar, emitirá su opinión, que si las partes aceptan concluirá el asunto, asentándose en un libro especial el resultado, positivo o no, del procedimiento. Lo interesante de la ley referida radica en que se autorizaba al alcalde ordenar providencias precautorias, cuando hubiese temor de que el deudor fuera a sustraer sus bienes, tratándose de litigios respecto de la retención de efectos; cuando se tratase de un interdicto de obra nueva u otra situación que importara urgencia, para lo cual solo bastaría que la parte lo pidiera al funcionario antes señalado, procediéndose inmediatamente a la conciliación."¹²

La conciliación mantuvo su carácter obligatorio en la legislación española hasta el año de 1984, en que pasó a ser voluntaria.

¹² *Ibid.* Pág. 145

d) Otros países:

En Argentina fue creado, con posterioridad a la asamblea de 1813, un tribunal de concordia, cuya función era determinar si los hechos expuestos por las respectivas pretensiones daban motivo a la intervención jurisdiccional y, si lo fuera, provocaba una audiencia de avenimiento tendiente a evitar la prosecución del conflicto. En el estatuto provisional de 1815 se derogó dicho tribunal, pero se estableció que los jueces de primera instancia invitarían a las partes a obtener un arreglo que finalizara el conflicto, antes de entrar a conocer del asunto.

En Francia, la conciliación fue establecida por la Asamblea Nacional en las leyes del 6 y 24 de agosto de 1790. Operaba como una etapa previa al nacimiento del proceso civil, ante una oficina llamada *Bureau de paix et de conciliation*; esta figura pudo ser un antecedente importante del establecimiento de la conciliación en la Carta de 1812, aunque los diputados a las Cortes Constituyentes ocultaron lo más posible las influencias francesas, por la razón obvia de la invasión gala a la península.

3.2 Definición

La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

La conciliación es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o



determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Además de las personas en conflicto, esta figura involucra también a un tercero neutral e imparcial llamado conciliador que actúa, siempre habilitado por las partes, facilitando el dialogo entre ellas y promoviendo formulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

Desde una perspectiva diferente además de ser un procedimiento, la conciliación es un acto jurídico en el cual intervienen sujetos con capacidad jurídica y distintos intereses y en donde su consentimiento y voluntad están dirigidos directamente a dar por terminada una obligación o una relación jurídica, a modificar un acuerdo existente o a crear situaciones o relaciones jurídicas nuevas que beneficien a ambas partes. “De esta manera, la visión de la conciliación como institución jurídica la enmarca dentro de una nueva forma de terminación de procesos judiciales que actúa con independencia y autonomía de este trámite y que consiste en intentar ante un tercero neutral un acuerdo amigable que puede dar por terminadas las diferencias que se presentan. Se constituye así esta figura en un acto jurídico, por medio del cual las partes en conflicto se someten antes de un proceso o en el transcurso de él, a un trámite conciliatorio con la ayuda de un tercero neutral y calificado que puede ser el juez, otro funcionario público o un particular a fin de que se llegue a un acuerdo que tendrá los efectos de cosas juzgada y prestará mérito ejecutivo”¹³.

Es importante detenerse en los efectos del acuerdo conciliatorio con el fin de hacer claridad sobre sus alcances: En primer lugar, el acta de conciliación hace tránsito a

¹³Pereira Orozco, Alberto. **introducción al estudio del derecho I**. Pág. 15



cosa juzgada, es decir que los acuerdos adelantados ante los respectivos conciliadores habilitados por ley, aseguran que lo consignado en ellos no sea de nuevo objeto de debate a través de un proceso judicial o de otro mecanismo alternativo de solución de conflictos.

El efecto mencionado busca darle certidumbre al derecho y proteger a ambas partes de una nueva acción o una nueva sentencia, es la renovación de la autoridad del acuerdo conciliatorio que al tener la facultad de no volver a ser objeto de discusión, anula todos los medios de impugnación que puedan modificar lo establecido en él.

De otra parte el acta de conciliación presta mérito ejecutivo dentro de los términos de los Artículos 78 del Código Procesal del Trabajo y 66 de la Ley 446 de 1998, esto es que cuando el acta de conciliación contenga una obligación clara, expresa y exigible, será de obligatorio cumplimiento para la parte que se imponga dicha obligación.

En caso de incumplimiento total o parcial de lo acordado por parte de uno de los conciliantes, la autoridad judicial competente podrá ordenar su cumplimiento conforme a lo dispuesto en la Ley 446 de 1998, dando efectividad a los acuerdos.

En general la conciliación se presenta como una oportunidad que la ley otorga a las partes para que restablezcan sus ánimos a través de una figura que puede ser de carácter judicial o extrajudicial y a la que voluntariamente se someten a raíz de un conflicto con el fin de darle existencia a un acto siempre que los derechos sean susceptible de transacción, desistimiento o conciliación.



De manera concluyente se puede decir que la conciliación es una manera de resolver de manera directa y amistosa los conflictos que surgen de una relación contractual o que involucre la voluntad de las partes, con la colaboración de un tercero llamado conciliador, de esta manera se da por terminadas sus diferencias, suscribiendo lo acordado en un acta conciliatoria.

3.3 Naturaleza jurídica

Sobre la naturaleza jurídica de la figura en estudio existen diversas opiniones doctrinarias: "Para el maestro hispano, la conciliación pertenece a la jurisdicción voluntaria, dentro de los que llama procesos preventivos. Al estudiar los procesos preliminares, encuadra a la conciliación dentro de los procesos preliminares originarios, específicamente en los preventivos, al referirse a la conciliación preprocesal. Se pregunta si los proceso preliminares son fases, procedimientos o procesos auténticos, respondiéndose así: Si el procedimiento preliminar de tipo preparatorio, preventivo o cautelar va efectivamente seguido del proceso del fondo, sería en rigor una mera fase accesoria del mismo, mientras que si esa sucesión no se produce, habrá que contemplarle como un proceso autónomo, con independencia del resultado positivo o negativo que alcance"¹⁴.

Entonces, si no tiene secuela, la conciliación será un auténtico proceso; si no, una mera fase del mismo. Al parecer solo será un acto del proceso o acto a fase; que se da

¹⁴Ibíd. Pág. 97

dentro del mismo, como en el caso de la conciliación en el despacho saneador o en la audiencia preliminar; ya que si se presenta antes no será acto del proceso, por que se desenvuelve antes de su nacimiento, incluso, busca evitarlo.

El autor en consulta ha señalado como presupuesto de la actividad procesal preliminar, ya sea que se trata de una fase o de un proceso preventivo, la satisfacción de un propósito autocompositivo, que, de fracasar, se reduce a la observancia de una mera condición de procedibilidad en cuanto al ulterior proceso de fondo. En otra de sus obras, ha señalado también que el litigio es el presupuesto no solo del proceso, sino también de la autotutela y de la autocomposición.

En concepto de este autor sudamericano, la conciliación no puede ser un proceso evitador o eliminador de otro, como estima Guasp Delgado; "Si el advenimiento se formula como un proceso natural e independiente sería ilógico considerar que obra como tal, ya que la decisión de acudir a un juez para solucionar una diferencia de intereses supone el fracaso anterior de negociaciones tendientes a evitar justamente el litigio...; sería tanto como decir que la conciliación es un proceso que tiende a eliminar el proceso ulterior, circunstancia que destaca la dificultad para entenderla como un proceso independiente"¹⁵.

Como se señaló, si la conciliación se presenta dentro del proceso, será sin duda un acto procesal, pero si se da con anterioridad, no puede ser así, entonces es un proceso o un procedimiento, pero no un simple acto.

¹⁵ Derecho procesal civil. Pág.45



Al ocuparse de la división de los procesos en cuanto al tiempo los clasifica en:

- a. Paralelos.
- b. Precedentes.
- c. Preliminares.
- d. Previos.
- e. Prejudiciales.

Dentro de los previos es donde se encuadra al objeto de estudio.

Son procesos previos los que constituyen un presupuesto procesal relativo a un proceso ulterior. Se diferencian de los preliminares, porque no consisten en una mera preparación, fundada en razones de conveniencia, sino en la necesidad de que un proceso preceda a otro. Por otra parte, no se incorporan, como los procesos preliminares, a la unidad posterior, ni, en consecuencia, constituyen un todo con ella. Finalmente, se diferencian de los prejudiciales, por que la decisión que en ellos se pronuncia no prejuzga respecto de un contenido propio del objeto principal del proceso ulterior.

Sin embargo, se señala que la clasificación hecha se refiere al caso de que la conciliación sea requerida como un presupuesto de admisibilidad de la demanda posterior, el supuesto de admisibilidad no consiste en la conciliación misma sino en la citación a la conciliación y la constancia de su inutilidad. No obstante, se refiere aquí al



caso de la tentativa fallida, ya que cuando se obtiene un resultado positivo la conciliación se considera como un proceso autónomo

Haciendo un análisis se puede determinar que es necesario señalar que la conciliación puede dividirse, en relación con el proceso, de la siguiente manera:

- Preprocesal.
- Extraprocésal.
- Intraprocésal.

Esta diferenciación es importante, porque en el último caso se trata de un auténtico acto del proceso. Pero tratándose de las dos primeras clasificaciones, cabe dividirlos en dos vertientes:

- a. Obligatoria.
- b. Procesal.

Tendiendo la preprocesal a la obligatoriedad y a ser conducida por jueces; y la extraprocésal a la voluntariedad, además que suele confundirse en teoría y práctica con

La figura de la mediación.

En España, desde 1812 a 1984, la conciliación previa era obligatoria, como sucede en



otros países y propugna el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica; por lo que en tal caso, señalarle carácter de jurisdicción voluntaria no sería apropiado. Incluso en el Estado de Guatemala fue necesario, en una etapa histórica, acudir a la conciliación previa a la presentación de la demanda.

No se cree que para buscar el encuadre de la conciliación preprocesal deba estudiarse tan solo el derecho positivo; por mi parte considero que se trata, a diferencia de la intraprocesal, de un procedimiento, mientras que esta última es un acto procesal.

“Tampoco que se trate (hablando de la preprocesal) de un proceso, porque evidentemente el elemento más importante de éste, que es la posibilidad de una decisión judicial que se ocupe del fondo del asunto, no es posible. Si el conciliador realiza un análisis jurídico de las propuestas previo el otorgamiento del valor de cosa juzgada al cuerdo, no resuelve el fondo del litigio ya que, aunque existente, se soluciona por un acuerdo entre las partes, que puede consistir en un allanamiento, transacción o desistimiento; incluso en un compromiso arbitral, que el solamente homologa”¹⁶.

Aún en el caso de las propuestas formuladas por el conciliador, no juzga en realidad el fondo del conflicto. No se ocupa de otorgar la razón a una parte en contra de la otra, sino en buscar un acuerdo lo más justo posible y lícito; ya que la conciliación es particularmente importante en aquellos conflictos en que las partes van a continuar con algún tipo de relación, como en los familiares, universitarios, de arrendamiento,

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 114



comerciales, etc. El conciliador debe ver hacia adelante, buscando en la medida de lo posible evitar los rencores que vicien los futuros tratos entre ellas.

Si la función del agente encargado del intento de avenimiento no es juzgar acerca de quién tiene la razón y otorgársela, debe en cambio ocuparse de la regularidad jurídica de las propuestas.

Entonces, no se encuentra ante el proceso, sino frente a un procedimiento que, en su caso, puede o no realizarse en sede jurisdiccional, situación que no le otorga *per se* la calidad de proceso.

Entonces el procedimiento conciliatorio tiene parecido no sólo con la homologación de sentencia extranjera y el laudo, sino también con el procedimiento de consignación, donde no existe decisión judicial de fondo.

3.4 Clasificación

Dentro de la conciliación se establece la siguiente clasificación:

Conciliación parcial: Esta es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. En este tipo de conciliación el juicio concluye en relación a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, y debe continuar hasta la sentencia en relación a todos aquellos aspectos que no fueron objeto de convenio.



Conciliación total: Esta es la clase de conciliación que produce la celebración de un convenio que abarca todos los puntos que han sido objeto de litigio es decir todas las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. “Esta conciliación si permite que concluya el trámite del proceso con la suscripción del convenio que adquiere carácter de título ejecutivo y hace innecesario que el proceso deba llegar hasta sentencia, por haber quedado sin materia el mismo”¹⁷.

En esta clase de conciliación, las pretensiones del actor son totalmente aceptadas por la otra parte en la demanda o escrito inicial, aceptando y teniendo por validas todas y cada una de las diferentes pretensiones, y con eso lograr que no se lleve a cabo un proceso futuro con todas sus incidencias dentro del mismo, ahorrando con esto un gasto innecesario dentro de un proceso judicial o voluntario.

Judicial: Cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aún con entera independencia de él.

Extrajudicial o administrativa: Este tipo de conciliación se da Cuando se realice ante la Inspección General de Trabajo o ante un inspector del ramo respectivo, respecto a los requisitos, indica Maldonado Menéndez, “el cual debe reunir los mismos requisitos que los convenidos judiciales y produce iguales efectos con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo”¹⁸.

¹⁷Maldonado Menéndez, Mario Adolfo. **Análisis de la transacción y la conciliación dentro de un proceso ordinario laboral respecto de las prestaciones laborales irrenunciables.** Pág. 46

¹⁸Ibíd. Pág. 47



La ejecución de lo acordado en la conciliación. Los convenios que surgen con motivo de la conciliación adquieren carácter de título ejecutivo y de consiguiente en caso de incumplimiento puede demandarse su ejecución ante el mismo juez de trabajo que lo aprobó.

El objeto de la conciliación es terminar con el proceso lo antes posible celebrando un convenio que de alguna manera concilie las pretensiones de ambas partes y vengana a asegurar un arreglo mutuo y con buen ánimo.

3.5 La conciliación en México, como derecho comparado

Para guiar en el presente apartado, se puede realizar este estudio a partir de los diversos documentos constitucionales que ha tenido ese país, para darse cuenta de la importancia y evolución del objeto de estudio.

El Reglamento provisional político del imperio mexicano prevé, en el Artículo 58, la subsistencia de los consulados, pero ejerciendo tan sólo actividades de conciliación y arbitraje entre los comerciantes. De dicha legislación resulta importante el Artículo 71, que a continuación literalmente se transcribe:

“Artículo 71: A toda demanda civil o criminal debe preceder la junta conciliatoria en los términos que hasta aquí se ha practicado. Y para que sea más eficaz tan interesante institución, se previene que los hombres buenos presentados por las partes, o no sean

abogados, o si lo fueren, no se admitan después en el tribunal para defender a las mismas partes, en caso de seguir el pleito materia de la conciliación.”



Resulta interesante la limitación a la intervención de abogados en el intento de avenimiento o en el proceso posterior. Indudablemente se trataba de que los abogados, con la intención en algunos casos de obtener un ingreso importante si el asunto no se arreglaba y era necesario concurrir a tribunales, no obstruyeran la posibilidad del arreglo.

La tentativa de conciliación se encargaba a los alcaldes, y el procedimiento se ajustaba a la ley referida del 9 de octubre de 1812, por último, se preveía que en los reglamentos provisionales de cada provincia se debería conceder facultades a los alcaldes de los pueblos para realizar labores conciliatorias.

En la Constitución de 1824 se establece la obligación de acudir al medio de la conciliación previamente a iniciar acción civil, o penal por injurias, según establecía el Artículo. 155.

En la Sexta Ley Constitucional de 1836, se señalan como autoridades encargadas de tentar la conciliación a los alcaldes y a los jueces de paz. Acá se encuentra la obligatoriedad de la conciliación en la Quinta Ley, del mismo año.



La figura de los jueces de paz permanece en el proyecto de reformas de 1840, señalándose en el mismo que las poblaciones numerosas se dividirán en secciones a cargo de dichos funcionarios, que se ocuparán de la conciliación. La última mención de la figura estudiada en la historia constitucional se encuentra en los proyectos de 1842, tanto del 26 de agosto como del 2 de noviembre.

En ellos se establece la obligatoriedad del intento conciliatorio estableciendo, al igual que la Quinta Ley Constitucional de 1836, que la ley señalaría los casos de excepción y el procedimiento a seguir.

Como un ejemplo de la legislación secundaria que en la nación se ocupó de la figura conciliatoria, se puede citar la ley del 3 de mayo de 1837, misma que mantenía la posibilidad de medidas precautorias, pero en la que no se encuentra las prevenciones respecto de los abogados que contenía el reglamento provisional político del imperio mexicano.

Se describirá someramente el procedimiento previsto:

- a. La petición hecha por el probable futuro actor será verbal ante el alcalde o juez de paz.
- b. El alcalde o juez de paz citará al requerido (es de esperarse que el citatorio fuera por escrito, ya que debía contener el objeto sobre el que versaría el intento; el día; la hora y lugar en que se realizaría la comparecencia.



- c. Se prevendría a ambos participantes que concurrieran acompañados de su hombre bueno, quien debía ser mayor de 25 años y en ejercicio de sus derechos.
- d. En caso de inasistencia del citado, se giraba un nuevo citatorio, con apercibimiento de una multa de dos a diez pesos; en caso de que continuara en su rebeldía, se tenía por intentada la conciliación, asentándose en el Libro de conciliaciones el resultado negativo por la inasistencia, exigiéndose el pago de la multa.
- e. El peticionario puede renunciar válidamente a la misma en la primera o segunda cita, teniéndose por intentada la conciliación y asentándose la renuncia en el libro citado. En este caso, como en el anterior, firmarían el libro el alcalde o juez de paz; el peticionario y el escribano.
- f. Aunque no queda muy claro del texto de la ley en cita, parece que el citado podía renunciar al beneficio de la conciliación aún sin acudir a las citas, si lo hace por escrito.
- g. Los participantes en la conciliación podían acudir por sí o por apoderados; exponían ante la autoridad los hechos; el Alcalde o Juez que presidiera el intento conciliatorio escuchará el dictamen de los hombres buenos y dará en seguida (o en un plazo de 8 días) la providencia que le parezca conveniente para acabar el pleito.
- h. Conformándose las partes con lo recomendado, se les expedían copias certificadas para que el arreglo se lleve a cabo por la autoridad correspondiente; de no haber acuerdo, se extendía certificado de haberse intentado la conciliación.

Las causas por las que no procedía la conciliación son variadas, por lo se remitirá al Artículo 90 de la ley en cita. Por último, se recordara que la Ley de procedimientos



judiciales de 1857 también regulaba la conciliación como presupuesto e intentaba la acción civil o penal, en caso de injurias.

Como se puede observar, parece ser que más que buscar un acercamiento y comunicación entre las partes lo que caracteriza a la conciliación moderna se pretendía que la autoridad conociera del asunto y dictaminara; esta presunción se fortalece al no hacer la ley en referencia alguna a la obligación del alcalde o juez de paz de invitar las partes a formular propuestas de arreglo.

3.6 Diferencias entre conciliación y mediación

Hay que reconocer que en esta parte del trabajo se guía por las ideas del maestro Dante Barrios de Ángelis, ya que señala en forma clara y contundente las diferencias entre las dos figuras en mención.

Para el autor referido, tanto el conciliador como el mediador son terceros que intervienen en la resolución de litigios, no con la finalidad de imponer su decisión, sino de coadyuvar a solucionarlos mediante la comunicación entre las partes y la proposición de fórmulas auto compositivas.

El mediador es un tercero que intenta comunicar a las partes entre sí, por propia iniciativa o por la de las partes o la de otro tercero; en caso de lograr la comunicación, propone medios de solución aceptables para las partes y puede, en consecuencia, lograr el acuerdo de éstas sobre el punto de discrepancia.



Cuando se refiere al conciliador, señala que pueden entenderse de dos formas

a. Sinónimo de mediador

b. Una institución. Que reúne las siguientes características:

- Es un órgano público determinado por la ley para tal efecto.
- Su intervención no dependen del acuerdo de las partes para que se acepte.
- Controla la regularidad jurídica de las propuestas, esto es, que se ajusten no sólo a las posibilidades de las partes, sino también a derecho.

Las opiniones anteriores no son aceptadas por la generalidad de los autores; como ejemplo se señala que, para Maldonado Menéndez, Mario Adolfo, el mediador es “un tercero, no siempre rigurosamente imparcial, que presenta afinidades con el conciliador, por un lado, y con el árbitro sobre todo con el irritual o libre por otro. Con el primero, coincide en el afán o propósito de avenir a las partes o, en todo caso, de zanjar sus diferencias en vía extraprocesal, y con el segundo, en ser, como regla, designado por ellas”¹⁹.

Si bien es cierto tanto la mediación como la conciliación es llevada a cabo por un tercero a solicitud de las partes o por medio de un procedimiento legalmente establecido, es ahí donde radica la diferencia entre ambas instituciones ya que la mediación es la participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún

¹⁹Ibíd. Pág. 188



servicio a las partes o interesados, la cual a sido solicitada o se ha establecido como clausula en un contrato principal, ahora bien la conciliación es un acto por el cual dentro de un proceso legalmente establecido se lleva a cabo por medio de un Juez competente, el cual debe de prevenir formulas ecuánimes de resoluciones de sus conflictos.

Las similitudes entre ambas figuras son evidentes:

- a. La intención de que se obtenga un arreglo sin que nazca el proceso (al menos, esta coincidencia opera entre la mediación y la conciliación preventiva).
- b. La facultad de llegar al arreglo corresponde a los participantes, ya que el tercero interviniente no puede imponerlo.
- c. La casi total ausencia de formalidades, la preponderancia de la oralidad y la inmediatez.
- d. Su resultado autocompositivo.

Frente a las semejanzas, es necesario señalar claramente las diferencias:

- a. La mediación es facultativa para las partes, la conciliación puede serlo o ser obligatoria.
- b. La mediación es extraprocésal, la conciliación puede ser procesal o no.
- c. El resultado de la mediación es un simple acuerdo entre las partes, el resultado de la conciliación puede ser un convenio, allanamiento o desistimiento que se homologa a una sentencia judicial.



d. El mediador no es, necesariamente, un perito en derecho, mientras que el conciliador si debe serlo, o, al menos, tener conocimientos mayores que el normal de las personas. e. El mediador no regula necesariamente la juridicidad de las propuestas, en tanto que el conciliador analiza y controla la licitud de las proposiciones.

Es importante comentar algunos de los puntos más importantes de la anterior lista. El hecho de que el resultado positivo de la conciliación se homologue a una sentencia judicial es importante, entre otras cosas, porque su ejecución se llevará a cabo en la misma forma que las sentencias en vía de apremio o juicio ejecutivo, en cambio, en el caso del resultado positivo de la mediación, no se puede ocurrir a tal expediente, y si existe un incumplimiento debe ser reclamado en la forma de un proceso ordinario o sumario, según el caso.

Esta situación se conecta necesariamente con otros dos puntos; si el conciliador es un experto en derecho, o cuenta la menos como en el caso de las juntas federales y locales de conciliación con conocimientos jurídicos superiores a la media, es porque debe regular la juridicidad de las propuestas, no sólo de las propias, sino también e imprescindiblemente de las producidas por las partes, ya que el arreglo final tendrá fuerza ejecutiva por si.

Obviamente, en el caso de la mediación prestada por oficinas públicas, se encuentran con algunos matices importantes, por ejemplo, el que los mediadores deben de evitar cualquier acuerdo contrario a normas obligatorias o la renuncia a derechos indisponibles.



Aunque no es el tema del presente trabajo, se pone a discusión el siguiente concepto de mediación: Procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución, el tercero no hace propuestas de arreglo. Sin embargo en la presente investigación se han detectado casos, en que el mediador sin tener un conocimiento profundo ni básico de los derechos laborales, ofrece al trabajador o empleador mecanismos de conciliación alejados a derecho.

No obstante esta práctica conlleva regularmente a violentar el derecho de la parte trabajadora que es la que muchas veces inicia la *litis*, por despido injustificado, faltas o cualquier otro motivo que el empleador señala como causal del mismo, llegando a la audiencia administrativa en la Inspección de trabajo, únicamente con la consigna de aceptar lo mínimo que el empleador ofrece y en caso de no aceptarla, esperar un litigio tortuoso y difícil en tribunales bajo apercibimiento de los mismos mediadores de perder la *litis* o sus casos, por lo que constriñen a los empleados a aceptar la oferta desproporcional que ofrecen en su primera audiencia los empleadores que en muchos casos ya han arreglado la audiencia con este fin, situaciones que dejan al trabajador sin una salida legal más que aceptar esa propuesta ofrecida, en la que también se exculpa y desvincula de toda responsabilidad al empleador dándole hasta finiquito por el mínimo pago realizado, hasta dar por finalizado el proceso, obviamente, afectando los derechos y garantías constitucionales favorables al trabajador.

Pero no todo es negativo, actualmente ya se están realizando cambios significativos en la legislación tal es el caso del Decreto número 7-2017, sobre las reformas al Decreto



1141 del Congreso de la República de Guatemala, que dentro de lo más destacable está el implementar personal más capacitado y que llenen las calidades para las instituciones que velan por los derechos de los trabajadores como quedó regulado en la literal a) del Artículo 271 del Decreto 1141 del Congreso de la República de Guatemala, que establece que el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo deberá tener la calidad de abogado activo, preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social, avances que por más pequeños que sean, reflejarán un cambio en la aplicación de justicia en el ramo laboral.



CAPÍTULO IV



4. Participación deficiente de la Inspección General de Trabajo por falta de capacitación de los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales

La Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores tiene por ley, la facultad de facilitar acuerdos entre patronos y trabajadores, cuyos arreglos conciliatorios una vez aprobados por los inspectores tienen carácter de título ejecutivo, el problema surge cuando en muchas ocasiones, a los patronos no les interesa presentarse a la audiencia de conciliación que se realiza en la Inspección General de Trabajo, y es en este momento, que los inspectores sancionan administrativamente a los patronos por su incomparecencia.

Esta sanción es totalmente ilegal, los inspectores únicamente están facultados para intervenir en los conflictos de trabajo, si las partes se presentan a la audiencia de conciliación, y para que tengan conocimiento del mismo, con el objeto de lograr una conciliación extrajudicial y con ésto evitar recarga de trabajo en los diferentes juzgados de trabajo del país.

Es claro que la intención del juzgador al otorgar dichas facultades es la de evitar que los problemas que surjan entre los trabajadores y el patrono de la relación laboral se desarrollen y se conviertan en procesos judiciales que perjudiquen a ambas partes y además que se pueda buscar soluciones con celeridad.



Cuando se trata del tema de la conciliación extrajudicial, se piensa casi exclusivamente en conflictos derivados de la terminación de la relación laboral. Pero esta perspectiva es limitada, ya que un buen proceso de conciliación puede administrarse a todo tipo de conflicto entre empleadores y trabajadores, sin que necesariamente tenga que derivar de la terminación de la relación laboral.

La figura extrajudicial sigue siendo una facultad de las partes mientras que en países como España, Argentina, Estados Unidos de América y Colombia, entre otros, se ha dado un paso más allá y se ha establecido como un verdadero presupuesto procesal, unos requisitos previos para la tramitación del proceso.

4.1 Trámite de las conciliaciones

La sección de conciliaciones por su parte, y a través de los inspectores de trabajo de dicha sección, es la encargada de recibir y atender toda denuncia relacionada con extrabajadores que por renuncia o por despido justificado o no, han dejado de laborar para su expatrono y por negativa de este o por falta de acuerdo directo sobre el pago de las prestaciones que les corresponde, acuden a esta sección de la Inspección General de Trabajo, para presentar su reclamación sobre el pago de dichas prestaciones que por ley les corresponde.

Pero dicha institución cuando los inspectores de trabajo realizan la conciliación, básicamente no celebran de manera idónea y dejan desprotegido los derechos del



trabajador por lo que se da la necesidad de capacitar a los inspectores de trabajo para la celebración de arreglos en los conflictos laborales.

Actualmente el trámite para que una denuncia, sea atendida en esta sección, es el siguiente:

Primeramente el interesado debe abocarse a la sección de cálculo de prestaciones, a fin de obtener el monto total de sus prestaciones que debe reclamar; en esta misma sección se le indica al interesado que debe llevar a su expatrono una fotocopia simple de su cálculo de prestaciones, con la finalidad de que su expatrono esté enterado del monto de las prestaciones reclamadas y tenga la oportunidad de que en la vía directa pueda llegar a un acuerdo con su extrabajador.

En caso de negativa del expatrono a cancelar al extrabajador el monto de sus prestaciones, el interesado, debe acudir nuevamente a la Inspección General de Trabajo, para presentar su denuncia y que su caso sea atendido por un inspector de trabajo, quien efectúa el acta inicial, por medio de la cual se cita tanto al extrabajador que presenta la denuncia, como a su expatrono, a una audiencia conciliatoria, en un plazo aproximado de ocho días hábiles, previniendo a ambas partes, que de no comparecer a la audiencia señalada, estando debidamente notificados de la mismas, podrían ser objeto de una sanción, de conformidad a las leyes laborales vigentes.

La audiencia conciliatoria, para la cual fueron citadas ambas partes, debe celebrarse en la fecha y hora que se señalan en el acta inicial y por el Inspector de trabajo de la



Sección de Conciliaciones, a quien se le ha asignado el caso en el acta inicial y quien es el responsable de dicho caso o expediente hasta finalizar el mismo con cualquiera de los resultados que se mencionan más adelante; ya que es distinto al inspector de trabajo que elabora el acta inicial, por ser esta su única atribución.

En dicha audiencia conciliatoria, el inspector a cargo de celebrarla, debe primeramente identificar a las partes y si alguna de ellas se hiciera representar, asegurarse de que dicha representación es debidamente acreditada; luego hace uso de todos sus conocimientos que sobre conciliación o mediación posea, con el propósito de que patrono y trabajador puedan llegar a un acuerdo satisfactorio sobre el pago de las prestaciones laborales que se reclaman y que son objeto de la denuncia presentada; por ser este el objetivo primordial de dicha audiencia conciliatoria y evitar con ello que dicha controversia tenga que ser objeto de una demanda en la ya congestionada vía judicial.

Como resultados de la audiencia de conciliaciones se tiene que fundamentalmente son dos los posibles resultados a obtener: caso conciliado y caso no conciliado. Se da el caso como conciliado, cuando patrono y trabajador llegan a un acuerdo satisfactorio sobre el pago de sus prestaciones laborales, aunque muchas veces no es posible que se efectúe en una sola audiencia, sino en dos, tres o más audiencias. Otras veces se llega a un acuerdo en la primera audiencia, aunque el pago no se efectúe en dicha audiencia y se convenga en varios pagos; esto se hace mediante un convenio de pago suscrito entre patrono y trabajador, el cual constituye título ejecutivo, tal y como lo estipula el Artículo 278 párrafo segundo del Código de Trabajo " 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 sub inspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo". Para que en caso de incumplimiento por parte del patrono, el trabajador, pueda plantear un juicio ejecutivo en la vía judicial, para obligar al patrono a que cumpla con él o los pagos convenidos.

Es pues en esta sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, donde se lleva a cabo por medio de los inspectores de trabajo la conciliación extrajudicial, la cual juega un papel importante para descongestionar en buen porcentaje los tribunales de trabajo, los cuales por la saturación de trabajo brindan un servicio mucho más tardado que el prestado en la vía administrativa extrajudicial en la ya referida sección de conciliaciones.

Pues es el caso que los extrabajadores que requieren los servicios de esta sección, en su mayoría quedan desempleados por un espacio de tiempo considerable y no cuentan con los fondos necesarios para poder sufragar los gastos más indispensables como la alimentación de él y su familia, por lo que se presentan a requerir los servicios con la esperanza de que se le brinde un servicio satisfactorio y en el menor tiempo posible, sin embargo no siempre los resultados son los esperados para el extrabajador, porque muchas veces no es posible llegar a un acuerdo en esta vía conciliatoria y es necesario que el caso pase a la vía judicial, tal y como se menciona a continuación sobre los resultados que se obtienen.

Resultados que pueden darse en una audiencia conciliatoria:



- **Caso conciliado:** Cuando las partes llegan a un acuerdo sobre el monto de las prestaciones reclamadas y el pago de las mismas se efectúa en la propia audiencia o se elabora un convenio de pago.
- **Caso no conciliado:** Se da cuando las partes no pueden llegar a ningún acuerdo sobre el pago de las prestaciones reclamadas, básicamente o principalmente porque el extrabajador asegura haber sido despedido injustificadamente, y el expatrono asegura que no lo despidió o que el despido se hizo con causa justa. En este caso a solicitud del extrabajador se da por agotada la vía conciliatoria administrativa, a fin de que pueda continuar con el trámite de su reclamación en los tribunales de trabajo que corresponda. Con mucha frecuencia se da el caso también que el expatrono aduciendo causa justa de despido, no está de acuerdo en cancelar ni las prestaciones irrenunciables al extrabajador, como son el aguinaldo, las vacaciones y la bonificación anual, así como el salario pendiente de pago y se ofrece una cantidad de dinero inferior incluso al monto de estas prestaciones, motivo por el cual se hace imposible que se llegue a un acuerdo, pues se carece de poder coercitivo para obligar al patrono a efectuar este pago que necesariamente tendría que hacer en la vía judicial.
- **Caso desistido:** Es cuando se presenta el extrabajador a informarle al Inspector de Trabajo que tiene a cargo su expediente, para informar que ya recibió de su expatrono el pago de sus prestaciones reclamadas y por lo mismo no tiene ya ningún



interés con que continúe el trámite de su denuncia; dicho desistimiento puede hacerse antes o durante la audiencia señalada.

- **Caso abandonado:** Cuando el extrabajador ya no se presenta ni a la audiencia señalada ni a una posterior citación que se le formula, caso en el cual no se llega a establecer si recibió o no el pago de sus prestaciones reclamadas; aunque resulta obvio pensar que si ya no acuden a la audiencia señalada es porque ya le han cumplido con el pago de sus prestaciones laborales y a veces por negligencia o porque ya tienen otro trabajo no se presentan a informarlo al inspector de trabajo que les ha atendido. En los cuatro casos anteriormente citados, el expediente queda terminado y es remitido para su archivo respectivo.
- **Caso de incomparecencia:** En el caso que una de las partes no comparece a la audiencia señalada y han sido notificadas legalmente, caso en el cual, se incurre en falta laboral según lo estipula el Artículo 272 g) del Código de Trabajo y el Artículo 281 m) del mismo cuerpo legal. En este caso, por instrucciones de las autoridades superiores de la Inspección General de Trabajo, los inspectores de trabajo elaborarán un incidente de falta laboral, el cual se remite o presenta ante un juzgado de trabajo para que se sancione a la parte que incurrió en falta laboral por la incomparecencia a la audiencia señalada, y para la cual haya sido debidamente notificada.
- Es importante destacar que la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el



sentido que tanto en el campo administrativo como en lo judicial, el derecho de audiencia como garantía constitucional, debe tener preeminencia, en consecuencia se le debe facilitar al patrono, su participación en las audiencias que se celebran en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo.

4.2 Debilidades de la Inspección General de Trabajo

En lo concerniente a las funciones de los inspectores de Trabajo, se ha determinado en el marco legal específico se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo en los Artículos 281 y 61 inciso f, Convenios internacionales de Trabajo No. 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo; y a partir del marco legal nacional e Internacional en el que el rol de los inspectores adquiere no solamente su viabilidad jurídica en el ejercicio de sus funciones, sino también provoca su carácter obligatorio de ser participe activo en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores y patronos, de velar por el cumplimiento y respeto de la legislación laboral en general.

En orientación a la viabilidad jurídica del accionar de los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones sustantivas: de prevenir, de fiscalizar y de conciliar, en la práctica debería arrojar resultados cuantitativos a través de las visitas de oficio o de las denuncias por parte de los trabajadores cuando existe alguna violación a sus derechos laborales. Sin embargo, la función de fiscalización se ha caracterizado por ser reactiva, ya que su qué hacer está más enfocado a las denuncias a instancias de parte, lo cual es sumamente preocupante, porque se deja de cumplir con sus funciones legales.

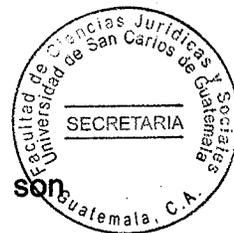
Surge como producto de la poca efectividad de Inspección General de Trabajo al presentar las denuncias, ya que la fiscalización en las empresas no es frecuente, los conflictos laborales existentes crecen hasta explotar; un ejemplo básico son las maquilas por ser el sector donde hay más denuncias por las violaciones a los derechos del trabajador.

Las presentes causas del incumplimiento de funciones de la Inspección General de Trabajo demuestran la cruel realidad del país en el ámbito laboral, y da como efecto la infinidad de violaciones a los derechos del trabajador, así también muestran la falta de control existente en las empresas, lo que permite al patrono actuar de forma arbitraria frente a sus trabajadores y viceversa, y obliga al trabajador a tolerar dicho abusos.

4.3 Solución a la problemática

Se requiere del rol otorgado a la Inspección General de Trabajo, para que sus planes o proyectos contribuyan a eliminar la inobservancia de la ley en materia laboral con carácter integral, ya que es necesario implementar acciones permanentes que generen una cultura de cumplimiento, y la obligatoriedad de vincular estas acciones a las otras funciones de la Inspección General de Trabajo (IGT) a través del seguimiento a las denuncias con prontitud y de fortalecer las visitas de oficio a cargo de los inspectores de trabajo de manera periódica, es sabido que el poco seguimiento que se le da a estas denuncias ocasionan el incumplimiento de funciones.

Se deduce que si existen programas de trabajo, para que los inspectores cumplan con



sus funciones, estos no son puestos en práctica, o dicho de otra forma no son ejecutados, debido a la negligencia de ellos, o bien no existe un jefe inmediato que controle la ejecución de los mismos, por lo que es necesario hacer un alto y recapitular el problema, haciendo especial énfasis en el porqué las denuncias laborales en vez de bajar no bajan, sino que cada vez aumenta; y se deben de preguntar ¿Qué hacemos? Se determinará el verdadero problema, respondiendo: no se cumple en su totalidad con la función legal asignada a la entidad.

Entre los problemas de fondo que advierten altos líderes sindicales y trabajadores, sobre la preocupación por la práctica nociva derivada equivocadamente de las discrecionalidad, expresada en negociaciones entre el patrono, trabajador y inspector y la falsa potestad de conciliar a las partes en la misma empresa, desnaturalizando la función de la inspectora de conciliaciones cuyo procedimiento correcto es prevenir al patrono a través de fraccionar el acta para luego canalizarla al departamento de Inspectoría General del Ministerio donde legalmente puede ventilarse una conciliación si es el caso. Uno de los efectos graves de dicha práctica conciliatoria por parte de los inspectores, es que, cuando en algunas empresas la situación inspeccionada es muy conflictiva.

Necesidad de sanciones a los inspectores, es objetivamente comprobable que ningún inspector ha sido sancionado hasta el momento por alguna anomalía en sus funciones, ni existe en su contra ninguna denuncia legal. Mientras tanto, la política del ministerio y la inspección es no sancionar a nadie, salvo faltas administrativas comunes a cualquier funcionario público que corresponde al régimen de servicio civil.



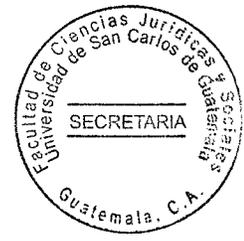
4.4 Análisis general de la investigación de campo

Resulta preocupante que en la Inspección General de Trabajo, no se tenga un criterio generalizado en cuanto a la capacitación de los inspectores de trabajo y que ello traiga como consecuencia que no todos los inspectores de trabajo actúen uniformemente y que estén mejor preparados para poder lidiar con todos los problemas que surgen entre los trabajadores y patronos; ya que ninguno de los inspectores de trabajo se ha detenido a exigir capacitaciones constantes en cuanto al tema de las audiencias de conciliaciones o arreglos directos en materia de trabajo.

En cuanto a ayudar a resolver de manera justa tanto para los trabajadores y patronos. Sin embargo hay otros inspectores que por su cuenta tratan de recibir cursos de solución de conflictos o buscan estar actualizados en leyes en materia laboral para tratar de capacitarse por iniciativa propia pero son pocos los que toman esta iniciativa.

Entre los problemas laborales de fondo que advierten los altos líderes sindicales y la clase trabajadora, sobresale como fundamental dentro de misma, la preocupación por una práctica nociva derivada equivocadamente de la discrecionalidad, expresada en negociaciones entre trabajadores, y la clase patronal y la intervención del patrono y la falsa potestad de conciliar a las partes, desnaturalizando la función de la inspección cuyo procedimiento correcto es prevenir la violación de derechos de los trabajadores y patronos.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El origen del problema es que en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, no existe un criterio unificado ni fundamentado legalmente sobre la necesidad de capacitación constante a los inspectores de trabajo para celebrar las conciliaciones y arreglos directos, sin embargo, en este caso se puede establecer que son de gran importancia las capacitaciones de los inspectores de trabajo, para el mejor desenvolvimiento de su trabajo y por ende tener mejores resultados los cuales no vulneren principalmente los derechos de trabajadores.

Se establece que el proyecto de capacitación constate a los inspectores de trabajo en conciliaciones y leyes en materia laboral es necesaria y muy importante para Guatemala para tener las bases para poder brindar protección a los derechos de los trabajadores guatemaltecos que sean víctimas de arreglos que afecten sus intereses por la falta de capacitación. Es importante hacer notar que es una responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el tener una constante capacitación y monitoreo del trabajo que realizan tanto los inspectores de trabajo como los auxiliares designados para realizar las conciliaciones, ya que también pueden realizar mecanismos de ayuda mutua entre dicho ministerio y los juzgados de trabajo y previsión social, para establecer y detectar cuando se realicen arbitrariedades en la solución de los conflictos laborales, ya que según la investigación realizada, únicamente existe comunicación por estadística semestral de los casos que llegan a su conocimiento.





ANEXOS





ANEXOS I

Entrevista

Nombre: _____

Profesión: _____

1. Conoce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si ____ NO ____

2. Conoce la Inspección General de Trabajo

Si ____ NO ____

3. Usted alguna vez ha necesitado solicitar una conciliación ante la Inspección de Trabajo

Si ____ NO ____

4. Considera que es necesaria la capacitación de los inspectores de trabajo que celebrar conciliaciones o arreglos directos

Si ____ NO ____

5. Considera que se violentan los derechos de los trabajadores en las conciliaciones que realiza los inceptores de trabajo

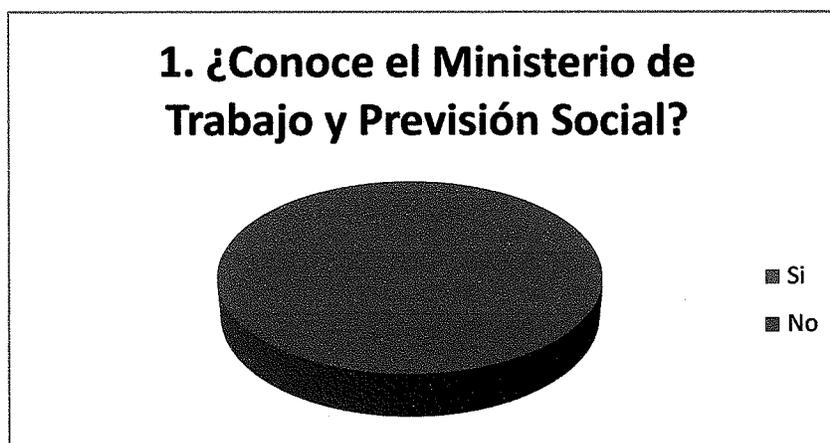
Si ____ NO ____

6. Considera necesario un proyecto que capacite constantemente a los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones o arreglos directos

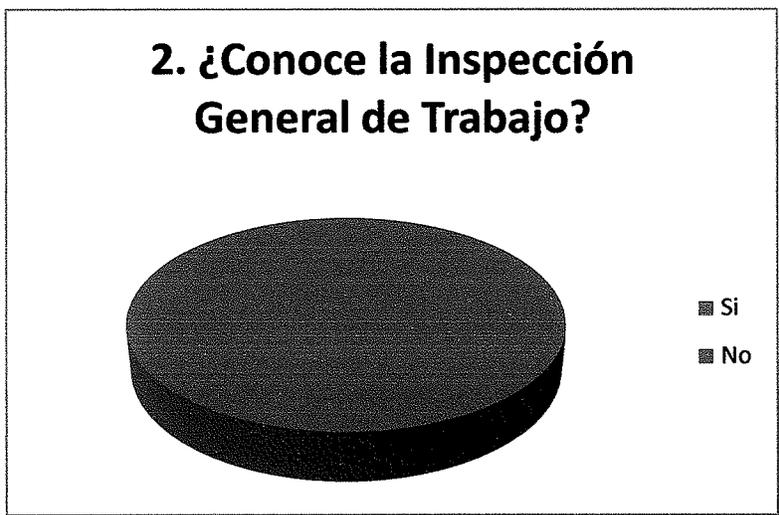
Si ____ NO ____

ANEXOS II

A continuación se presentan los resultados del trabajo de campo realizado para comprobar la hipótesis planteada, procediendo a entrevistar a abogados, licenciados que imparten clases de derecho laboral inspectores del Ministerio de Trabajo. La entrevista se efectuó en forma personal a los profesionales, quienes con su conocimiento en la materia, y siendo personas para emitir sus opiniones respecto al tema de la participación deficiente de la Inspección General de Trabajo por falta de capacitación de los inspectores de trabajo para celebrar conciliaciones y arreglos directos en los conflictos laborales. Y los resultados obtenidos no contienen ninguna clase de variación alguna por parte del investigador con el objeto de lograr y comprobar la hipótesis planteada, sino que dicho resultado con objetivos, y que se basan en entrevistas efectuadas a diez profesionales en materia laboral.



Esta es una pregunta de las más importantes que se realizó, toda vez que sobre ella radica la sustentación del tema, y el resultado de la misma, los diez profesionales entrevistados respondieron que tienen pleno conocimiento de la institución respectiva.



Manifestaron que si conocían dicha institución y que tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de trabajo



Del total de diez profesionales mencionaron que alguna vez necesitaron solicitar conciliación ante la Inspección General de Trabajo, y dos que no lo han solicitado debido que son inspectores en la institución mocionada.

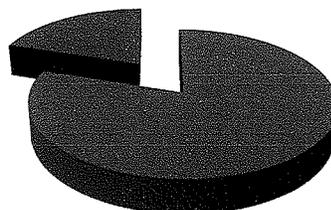
4. ¿Considera que es necesaria la capacitación de los inspectores de trabajo que celebrar conciliaciones o arreglos directos?



■ Si
■ No

De los resultados obtenidos el total de los entrevistados respondieron que sí, por dos situaciones en específico uno los inspectores dijeron nunca eran capacitados para tener un mejor conocimiento en las conciliaciones. Y dos, dijeron que algunas conciliaciones que ellos han asistido se podían notar la falta de profesionalismo y de interés para conciliar de manera justa.

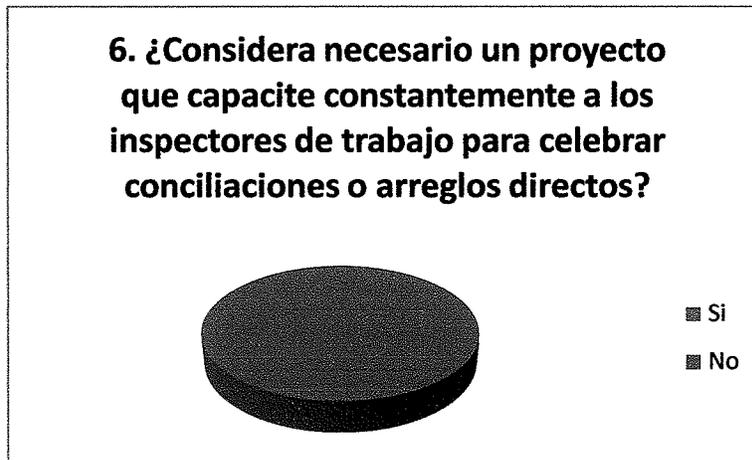
5. ¿Considera que se violentan los derechos de los trabajadores en las conciliaciones que realiza los inspectores de trabajo?



■ Si
■ No

Otra de las preguntas fundamentales, sobre la cual se sustenta la problemática planteada, dio como resultado que ocho profesionales de los encuestados manifestaron que sí son violentados los derechos de muchos trabajadores guatemaltecos en las conciliaciones efectuada por los inspectores de trabajo. Y dos de

de los inspectores encuestados dijeron que no porque tratan de estar actualizados y asesorarse conforme a la ley.



De los resultados obtenidos, el total de los entrevistados respondieron que sí, que traería mucho beneficios para estar mejor capacitados cuando se realicen las conciliaciones y tener resultados satisfactorias tanto para los trabajadores como patronos.

La encuesta se realizó a personas que realizaron alguna acción en la Inspección de Trabajo, la mayoría de entrevistados manifestaron que existe poca asesoría que ayude a la solución legal de los conflictos que se presentan en la Inspección de Trabajo.

Otros prefieren no acudir a ellos por indicar que no actúan conforme a sus obligaciones laborales y así varios de los entrevistados manifestaron que dichas instituciones deben ser fiscalizadas en su trabajo, en su actuar y la idoneidad de quienes los presiden. Pues en la mayoría de los casos ni abogados son, aparte de ello, indican que muchos de los inspectores ya se han incrustado en sus puestos y casi son inamovibles, o sea nunca

han sido removidos de sus cargos, y son los motivos que sustentan este trabajo de investigación.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo I al V, 14a. ed.; Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1980.

CARDONA ARAGÓN, Luis. **La revolución de Guatemala**. Guatemala, Guatemala: Ed. Producciones, 1960.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual de trabajo**. Guatemala: Litografía Orión, 1999.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, (s.f).

GUASP DELGADO, Jaime. **Derecho procesal civil**. España: Instituto de estudios políticos. (s.e.) 1956.

MALDONADO MÉNDEZ, Mario Adolfo. **Análisis de la transacción y la conciliación dentro de un proceso ordinario laboral respecto de las prestaciones laborales irrenunciables**. Guatemala: (s.e.). 2004.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, Inspección General de Trabajo**. México: Eds. Alfaomega, S.A. 1991.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

PEREIRA OROZCO, Alberto. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: (s.e.), 2000.

Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización de la administración pública ONSEC**. Guatemala: (s.e.), 2001.

RÉBULI VILLAVICENCIO, Evelyn Ruth. **La conciliación extrajudicial obligatoria en materia laboral**. Guatemala: (s.e.), 2001.



SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. La inspección del trabajo. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, (s.e.), (s.f.).

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo. México: Ed. Porrúa, S.A. 1971.

Legislación:

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

Convenio 81 sobre la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, suscripción en Ginebra, 1947.

Convención Sobre los Derechos Humanos. Washington DC, Estados Unidos de America, 1978.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Versalles, Francia, 1919.

Código Civil. Decreto Ley numero 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1971.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo número 242-2003, del Presidente de la República de Guatemala, 2003.