


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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES
EMITIDAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE
PRESTACIONES LABORALES**

JOSÉ LUIS CHÁVEZ CHEVES.

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES
EMITIDAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE
PRESTACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ LUIS CHÁVEZ CHEVES

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2009



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela Maria Santizo Maldonado
SECRETARIO:	Lic. Avidan Ortiz Orellana

RAZON: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico).

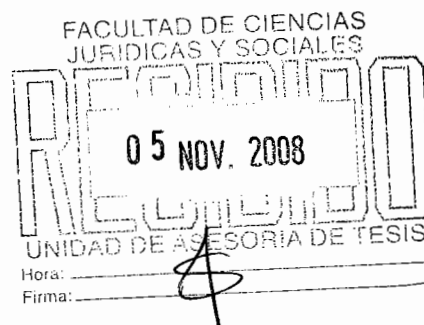


Sánchez, Sánchez & Asociados

ABOGADOS Y NOTARIOS

Ciudad de Guatemala, 5 de Noviembre de 2008.-

LICENCIADO
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.-



Licenciado Castro Monroy:

Me honra informarle, que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad de fecha 9 de Julio de 2008, por la cual se me otorga el nombramiento como ASESOR del trabajo de tesis del estudiante **JOSE LUIS CHÁVEZ CHEVES**, intitulado: **"ANÁLISIS JURIDICO DE LA COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE PRESTACIONES LABORALES"**, procedí a asesorar el trabajo en referencia.

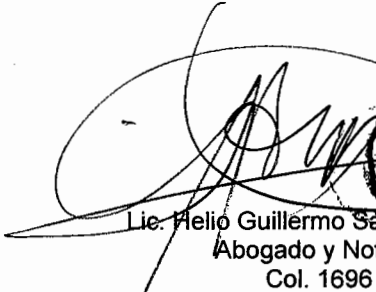
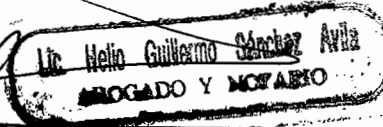
El estudiante **CHÁVEZ CHEVES**, corrigió las sugerencias que se le hicieron con relación a su investigación donde hace recopilación de autores nacionales y extranjeros relacionados con el tema.

En esa virtud considero que el trabajo cumple con aportar un valioso estudio, dejando en claro que las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo en materia de prestaciones laborales no son coercitivas siendo necesaria la modificación del Código de Trabajo, para que ésta sea efectiva.

En cuanto a la metodología utilizada se optó por los métodos Analítico, Sintético, Inductivo y Deductivo, y como técnica principal se uso la bibliografía, la cual es consistente con el tema tratado. Las conclusiones y recomendaciones son un aporte al conocimiento del estudioso del Derecho.

En mi opinión el trabajo llena los requisitos y en base a los Artículos 31 y 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que la Tesis desarrollada por el estudiante **JOSE LUIS CHÁVEZ CHEVES**, cumple con los requisitos establecidos en el normativo respectivo, para que continúe su trámite, a efecto de que se nombre al revisor y culmine su aprobación en el examen publico de tesis.

Sin otro particular, me suscribo muy atentamente.



Lic. Helio Guillermo Sánchez Avila
Abogado y Notario
Col. 1696

Erwin Alfredo Carranza Vásquez
Abogado y Notario



Guatemala, 16 de Enero de 2009.

**LICENCIADO
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.-**

Licenciado Castro Monroy:

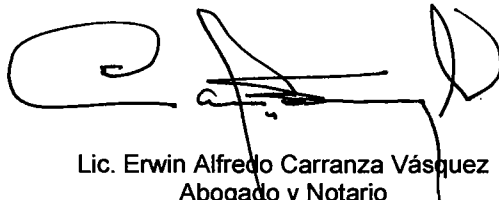
Tengo el honor de dirigirme a usted, informándole que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad a su cargo, de fecha quince de enero de 2009, por medio de la cual se me confiere el nombramiento de REVISOR del trabajo de tesis del estudiante **JOSÉ LUIS CHÁVEZ CHEVES**, el cual ha intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE PRESTACIONES LABORALES", procedí a revisar el trabajo a mi encomendado.

Al revisar el trabajo del estudiante **CHÁVEZ CHEVES**, pude comprobar que el mismo ha sido elaborado utilizando una amplia bibliografía en materia laboral, en especial en lo que se refiere a prestaciones laborales, las cuales efectivamente en nuestro medio adolecen de falta de coercibilidad, por lo que es necesario modificar el Código de Trabajo, para que la etapa de conciliación no sea para disminución de las prestaciones.

En cuanto a la metodología utilizada, le dió prioridad a la bibliografía, sin dejar por un lado los métodos Inductivo, Deductivo, Sintético y Analítico, considerando que el trabajo del estudiante **CHÁVEZ CHEVES**, servirá como aporte al Derecho Laboral Guatemalteco.

Es mi opinión, que el trabajo de tesis del estudiante **CHÁVEZ CHEVES**, llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, el cual fue excelentemente asesorado por el distinguido Abogado Helio Guillermo Sánchez Ávila. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el mismo sea discutido en el examen publico de tesis.

Me suscribo de usted, muy deferentemente.



Lic. Erwin Alfredo Carranza Vásquez
Abogado y Notario
Col. 5208

Erwin Alfredo Carranza Vásquez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta y uno de agosto del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ LUIS CHÁVEZ CHEVES, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE PRESTACIONES 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.-

CMCM/sllh





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS NUESTRO SEÑOR:** En quien siempre he confiado y me ha permitido arribar a esta meta.
- A MIS PADRES:** Juan Luís Chávez Wood's (Q.E.P.D.)
Lamento tanto que ya no estés conmigo para compartir este triunfo.
Conchy Cheves Sierra de Chávez. Por su eterno amor y fé en mi persona y sin cuyo apoyo no hubiera sido posible lograr esta meta.
- A MI ESPOSA:** **THELMA VIOLETA.** Por su paciencia, tolerancia, eterno amor y ser compañera de mis triunfos y fracasos.
- A MI HIJO:** **LUIS FERNANDO (Q.E.P.D.)** No me alcanzó el tiempo para compartir contigo esta alegría. Hijo, te amo y te extraño.
- A MIS NIETOS:** **PAULO ANDRÈ Y MARIA FERNANDA.** Gracias por esa inyección de vida que me dieron.
- A MIS HERMANOS:** Dr. Luís Chávez, Licda. Nancy Chávez, Dra. Karla Chávez. Con amor eterno.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Especialmente a mi primo Lic. Robin Wood's por su desinteresado apoyo.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES** Eterna gratitud.



A MIS AMIGOS:

Lic. Edwin Carranza, Lic. Héctor Sánchez,
Lic. Helio Sánchez, Lic. Marco Antonio
Dardòn por su valiosa colaboración y apoyo.

A MI AMIGA:

EMILIA CAROLINA, Con especial cariño y
eterna amistad.

Y A USTED:

Muy especialmente



ÍNDICE

	pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1.- La Coercibilidad.....	01
1.1 Definición.....	01
1.2 Naturaleza jurídica de la coercibilidad	09
1.3 Principios filosóficos del derecho del trabajo.....	09
1.4 Principios que informan al derecho procesal del trabajo.....	13

CAPÍTULO II

2.- La Inspección General de Trabajo.....	25
2.1 Definición de Inspección de trabajo	25
2.2 Antecedentes históricos.....	27
2.3 Origen y evolución en Guatemala.....	32
2.4 Naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo.....	34
2.5 Regulación legal nacional e internacional.....	36
2.6 Principales funciones de la Inspección General de Trabajo para realizar su cometido.....	39
2.7 Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	42



CAPÍTULO III

	pág.
3. Los inspectores de trabajo, la ineficaz asesoría al trabajador y la conciliación.....	49
3.1 Departamento de inspectores del trabajo.....	51
3.2 Objetivos del departamento de inspección.....	56
3.3 Función conciliadora.....	59
3.4 Naturaleza jurídica de la conciliación.....	61
3.5 Clases de conciliación.....	72
3.6 Principales características de la conciliación.....	73
3.7 Funciones del departamento de inspectores de trabajo.....	76
3.8 Facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo.....	81
3.9 La independencia de los inspectores.....	83
3.10 Que son las resoluciones.....	84
3.11 Resolución administrativa.....	85
3.12 Coercibilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo.....	85
3.13 Ineficiencia de la asesoría brindada por el departamento de Inspectores de trabajo.....	86

CAPÍTULO IV

4. Inminente necesidad de establecer un mecanismo que garantice el pago de prestaciones laborales al trabajador.....	89
4.1 Que es una garantía.....	89



pág.

4.2	El aval.....	97
4.3	Diferencias del aval con la fianza.....	98
4.4	El principio de irrenunciabilidad.....	99
4.5	Objeto de la garantía.....	102
4.6	Naturaleza jurídica de la garantía.....	102
4.7	Porque debe solicitarse una garantía.....	103
CONCLUSIONES.....		105
RECOMENDACIONES.....		107
BIBLIOGRAFÍA.....		109



INTRODUCCION

Los distintos mecanismos alternativos de resolución de conflictos, entre ellos la conciliación, continúan reforzando el carácter tuitivo del conjunto de normas del Derecho del Trabajo, los cuales conforme transcurre el tiempo, van teniendo auge en los conflictos que surgen en las distintas ramas del derecho.

Este tema de investigación se escogió porque a pesar de que se ha podido confirmar que la figura de la conciliación es aplicable a distintas ramas del ordenamiento jurídico vigente como lo es el caso del Derecho Penal, Derecho Mercantil, Derecho de Familia y en especial, en el Derecho del Trabajo, la misma ha sido malinterpretada y tratada no como una figura desjudicializadora, lo cual a criterio del investigador, es el verdadero carácter y finalidad de la misma, sino más bien, como la oportunidad alevosa con que cuenta la parte patronal para disminuir el monto de las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador.

El mayor objetivo de esta investigación, que es el de encontrar un mecanismo que pueda reunir las características de un título ejecutivo, con el objetivo de que, de manera expedita y con celeridad, pueda garantizar el pago de las prestaciones laborales acordadas en el convenio suscrito ante el inspector de trabajo.

Como hipótesis se sustenta que: la figura de la garantía sirve para asegurar el goce o disfrute de un derecho y el cumplimiento de una obligación;

A lo largo de la investigación realizada, se han utilizado los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético y como técnica la ficha bibliográfica.

En el capítulo I de la presente investigación, se ha tratado de desarrollar los conceptos relacionados a la coercibilidad, su naturaleza jurídica, y los principios tanto filosóficos como procesales del Derecho del Trabajo; en el capítulo II, se tratan los temas referentes



a la Inspección de Trabajo, sus antecedentes históricos, su naturaleza jurídica, la regulación legal nacional e internacional, las funciones de la Inspección de Trabajo; el capítulo III, versa sobre los inspectores de trabajo y su ineficaz asesoría al trabajador, su organización y funcionamiento; por último, en el capítulo IV, se trata la propuesta del investigador referente a la necesidad de prestar garantía por la parte patronal al momento de suscribir el convenio ante el inspector de trabajo, por lo mismo, se tratan temas como, que es una garantía, que es el aval, su diferencia con la fianza, el principio de irrenunciabilidad, objeto de la garantía, su naturaleza jurídica y porque debe solicitarse una garantía.

En la búsqueda de la posible solución al conflicto que este planteamiento presenta, se tiene como consecuencia el arribar al objetivo final de este trabajo, el cual es proponer un mecanismo que sea viable y al mismo tiempo eficaz, y que obligue a la parte patronal a cumplir con el convenio suscrito ante el ente administrativo.



CAPÍTULO I

1. La Coercibilidad

Los órganos administrativos carecen de potestad judicial, es decir, la de juzgar, pues la misma corresponde sin excepción al poder judicial, existiendo la tendencia de invadir jurisdicciones ajenas, imponiendo imperativamente soluciones y ocasionando el sometimiento voluntario a la jurisdicción administrativa. El problema se hace aun más agudo cuando se establece que las resoluciones administrativas por si mismas, no obligan al patrono a cumplir con ellas si no es por medio de una resolución emanada de un Órgano Jurisdiccional competente, es decir, los juzgados privativos de trabajo.

1.1 Definición

El tratadista Giorgio Del Vecchio¹ señala: “La coercibilidad, o sea la posibilidad de constreñir al cumplimiento, deriva de que el Derecho es un limite, un confín entre el obrar de varios sujetos. El traspasar este confín por una de las partes implica en la otra la posibilidad de rechazar, de repeler, de impedir esta invasión. Es propio de la norma jurídica (a diferencia de la moral) el instituir una relación bilateral en meritos de la que, a la obligación de un sujeto corresponde la facultad de otro sujeto que puede pretender la observancia de dicha obligación. Si uno viola su deber jurídico, el otro tiene la posibilidad de repeler la violación. Entiéndase empero, que se trata de una posibilidad jurídica; en los hechos puede haber que no se ejerza dicha reacción.” Continúa señalando Del Vecchio: “La nota de coercitividad es, en definitiva una consecuencia o versión especial del carácter

¹ Del Vecchio, Giorgio. *Filosofía del derecho*, tomo I, pág. 424.



esencialmente autárquico del Derecho. La autarquía del Derecho consiste en que somete la conducta de sus sujetos independientemente de la voluntad de estos, sin depender de su acepción o reconocimiento.”²

El tratadista García Máñez, indica: “Al decir que el Derecho es coercible no prejuzgamos el debatido problema que consiste en establecer si la sanción es o no esencial a las normas jurídicas. La coercibilidad no significa, en nuestra terminología, existencia de una sanción.

Por coercibilidad, se debe entender la posibilidad de que la norma sea cumplida en forma no espontánea, e incluso en contra de la voluntad del obligado. Ahora bien, esta posibilidad es independiente de la existencia de la sanción”.³

La coercibilidad consiste en la facultad por parte del Estado, en ejercicio del poder imperio de que está investido, de hacer cumplir la norma jurídica, incluso en contra de la voluntad del sujeto pasivo o del sujeto obligado de la norma.

Anftalion y García Olano, indican: “La coercibilidad es una posibilidad. El hecho de que la observancia del derecho no se imponga en algún caso mediante la coacción, no afecta la posibilidad jurídica de la coacción misma”.⁴

² **Ibid**, Págs. 495 y 496.

³ García Maynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. pág.22

⁴ Anftalión y García Olano. **Introducción al derecho**. pág. 214



La sanción como actividad jurídica, se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento de una norma, la cual, por su misma esencia, debe ser imperativa.

La coercibilidad, es la posibilidad que tiene la norma jurídica en el sentido de que, si no se logra su cumplimiento por la voluntad del sujeto, el derecho tiene la alternativa de hacerse valer coactivamente por decisión de la autoridad pública, ya sea en el campo judicial o en el campo administrativo. Cabe recordar que las normas jurídicas son juicios hipotéticos y su falta de realización en la práctica no les hace perder su validez como hipótesis jurídicas.

El derecho para el cumplimiento de sus fines se vale de las normas jurídicas, que tienen como función regular el comportamiento de las personas mediante el aliento o desaliento de cierto tipo de conductas.

La interlocución social debe de abandonar la idea de ser negociadores atractivos para la contraparte empresarial sobre la base de concesiones al capital; o esperar que su perfil público sea favorecido por el arribo a acuerdos en este sentido; por el contrario, ese papel debe desarrollarse de manera congruente con las necesidades de las mayorías sociales y aprontando a que la globalización se aparte de la ruta de devaluación del trabajo y se encause a la reevaluación de este, estableciendo las condiciones para que la participación del trabajo en el desarrollo comercial represente una mejor participación de quien lo aporta en la repartición de los beneficios generados.

Es frecuente encontrar dos polos opuestos de opinión: uno indica que el desarrollo se obtiene al crear las condiciones para la atracción de capitales, siendo una de ellas, el debilitamiento de la protección social del trabajo; y el otro, no puede existir desarrollo sobre



la base de la desprotección social; sin embargo, existe la realidad innegable, para que inversión genere desarrollo, es imprescindible el establecimiento y respeto de estándares de protección social, económica y jurídica del trabajo, pues la inversión atraída sobre la base de la desprotección de esos mínimos, solamente ocasiona inestabilidad social, económica, política y jurídica.

En el caso del Derecho del Trabajo, la falta de positividad de la norma y la ineficacia de los procedimientos creados para hacerlas coercibles son el producto tanto de la corrupción como de la impunidad, pero no se trata simplemente de una corrupción por parte de los administradores de justicia sino que de corrupción de las instituciones a las cuales se les ha ido desnaturalizando progresivamente a través de una serie de prácticas continuadas y permanentes, que han llevado a la existencia de un marco de impunidad en donde el padecimiento de las consecuencias de ese mismo estado, lo constituyen los sujetos de la tutela de esas normas, es decir, los trabajadores.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la administración de justicia laboral se justifica en el cumplimiento del deber del Estado ejecutado a través del Organismo Judicial, a quien se le ha delegado la función de hacer efectiva la garantía de coercibilidad de la norma en que se fundamenta tanto la seguridad jurídica como el Estado de Derecho.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce la autonomía del Derecho de Trabajo, pero esta autonomía comprende no solo la normativa, sus propios principios, sus propias instituciones y sus propios procedimientos, sino que también los órganos específicos para resolver las controversias que se susciten en el marco de las relaciones obrero patronales.



Los deberes jurídicos, quedan cumplidos aún en contra de la voluntad del obligado, debiendo entonces hablar de que tanto en el caso del sujeto obligado que obra con espontaneidad, como en el caso del que cumple de manera voluntaria pero no con espontaneidad o en caso del cumplimiento forzado, es susceptible de hablar del cumplimiento de la norma.

Al afirmar que el Derecho es coercible, no se admite que la coacción es un elemento de la regulación jurídica, ya que el carácter mismo de coercibilidad indica que es la posibilidad de un cumplimiento no espontáneo de la norma, el carácter del derecho no persigue otra cosa que la satisfacción del pretensor quien acepta la imposición forzosa de la pretensión y se asegura la satisfacción de la misma. Entonces, la aplicación de las sanciones constituye una consecuencia jurídica posible, mas no necesaria de la infracción de las normas de derecho, es decir, no constituye una condición sin la cual el derecho no se cumple.

Es frecuente encontrar la figura de la persona que adquiere un crédito y lo garantiza con algún bien mueble o inmueble, estipulando que, en caso de incumplir con lo pactado, el bien sobre el que pesa la calidad de garantía, puede servir para cubrir lo adeudado, debiendo únicamente esperar a la declaratoria de parte de el órgano jurisdiccional competente con la que se puede ejecutar y cobrar lo que fue objeto de convenio, imponiendo coactivamente la observancia de lo pactado.

La coercitividad de las actuaciones del Estado, se realiza por medio de los órganos administrativos del mismo y que están investidos de la soberanía que el mismo Estado posee sobre todos los habitantes de su territorio.



El Artículo 141 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos, es prohibida.

La competencia administrativa es la que permite que el órgano administrativo esté legitimado para actuar y que se encuentra otorgada por la ley, en este caso, el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 274, el cual en su parte conducente establece: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La obligación de sancionar el incumplimiento, esta impuesta a los encargados de la función jurisdiccional, ya que la norma que obliga a una persona a hacer o no algo, se encuentra respaldada por otra norma del mismo sistema que sanciona la acción realizada por el obligado.

Ante este enunciado, se puede decir que, las resoluciones de la Inspección de Trabajo son de carácter coercitivo, pues se puede obligar a su cumplimiento inclusive en contra de la voluntad del particular o del afectado.

El tratadista Hans Kelsen indica: "Es función de todo orden social, de toda sociedad --ya que la sociedad no es sino un orden social- provocar cierta conducta reciproca de los seres humanos; hacer que se abstengan de determinados actos que por alguna razón se



consideran perjudiciales a la sociedad, y que realicen otros que por alguna razón se consideren útiles a la misma”.⁵

Los distintos ordenamientos sociales son los medios de que se vale la sociedad para provocar cierta conducta en los seres humanos en sus diarias relaciones, la cual puede obtenerse de dos maneras, evitando comportamientos que se consideran nocivos a la sociedad, o fomentando otros que se consideran de beneficio para la misma.

De acuerdo a la teoría jurídica pura, los tipos de motivación de que los distintos órdenes se valen para motivar a los individuos a comportarse de determinada manera, la cual puede ser directa o indirecta, implica el obtener ciertas ventajas por su observancia y ciertos perjuicios por no hacerlo, convirtiendo el temor de los perjuicios en una determinante del comportamiento.

Cuando se habla de sanciones jurídicas, estas tienen un carácter coactivo porque son aplicadas en contra de la voluntad del sancionado, lo cual no implica que se deba de hacer uso de la fuerza, ya que ésta sólo es necesaria cuando el sancionado se resiste a cumplir lo ordenado por el órgano jurisdiccional competente.

El problema de la coacción no es un problema de aseguramiento de la eficacia de las normas, sino un problema del contenido de las mismas. Todas las normas de un orden jurídico son coactivas, o sea, que imponen sanciones, pero algunas de ellas carecen de eficacia de cumplimiento pues no están aseguradas por otras normas coactivas.

⁵ Kelsen, Hans. *Teoría general del derecho y del estado*. Pág. 17

La coercibilidad no debe entenderse dependiendo de que la norma jurídica se encuentre dependiente de otra norma de mayor valor, sino a aquellas cuyo cumplimiento no espontáneo obedece a la nota de exterioridad de que esta investida la misma, comprendiendo entonces, de que la coercibilidad debe predicarse atendiendo no a la norma en lo particular, sino a un orden jurídico como un todo.

Norberto Bobbio, subraya: “en todo momento la necesidad de no referir esas razones a las normas jurídicas individualmente consideradas. Cuando el análisis se aplica al orden jurídico, las dificultades a que da origen la existencia de normas sin sanción pueden ser resueltas fácilmente, sin que sea necesario decir que esas normas quedan fuera del sistema”.⁶

El derecho, se define como un orden coactivo precisamente porque sanciona los actos socialmente dañinos con medidas coercitivas y la aplicación de tales medidas. Entonces, la sanción jurídica, es un acto coactivo aplicado a un individuo que ejecuta una conducta contraria al propio orden jurídico, lo cual se conoce como acto antijurídico deduciendo entonces que, el acto antijurídico es el condicionante de la sanción.

Eduardo García Maynez señala: “No hay sanciones porque haya deberes cuyo incumplimiento se deba omitir, ni las hay por que haya derechos que los demás tienen la obligación de respetar, a contrario sensu, hay deberes y derechos exclusivamente por que hay sanciones”.⁷

⁶ Bobbio, Norberto. **Teoría de la norma jurídica**. Pág. 206.

⁷ García Maynez, Eduardo. **Filosofía del derecho**. Pág. 79



1.2 Naturaleza jurídica de la coercibilidad

El tratadista García Maynez señala: "El Derecho es por esencia una norma de imperio inexorable, irresistible, de exigencia coercitiva".⁸ Se comprende entonces que, la naturaleza jurídica de la coercibilidad, es la que justamente imprime ese valor de obligatoriedad y de observancia de la norma, sin importar si el sujeto obligado está de acuerdo o no con la misma, entendiendo que la obligatoriedad de la observancia, es independiente de la existencia de una sanción.

Para Víctor Catherin: "La ley jurídica es la norma general y obligatoria de la conducta que la autoridad impone a sus subordinados. Esta regla es el presupuesto y el objeto de la coacción, la cual debe dar eficacia a la ley. Rigurosamente hablando, no es nunca la ley misma el objeto de la coacción, ni tampoco el deber que a la ley corresponde y que la ley impone, sino solamente su realización exterior. Antes de toda coacción ya tienen los súbditos el deber, pero como su realización es una exigencia necesaria del bienestar social, debe poder la autoridad exigir su cumplimiento, cuando voluntariamente no se hace por parte de los súbditos."⁹

1.3 Principios filosóficos del derecho de trabajo

Para poder entender, la figura de la conciliación, debe considerarse necesario traer a tema los distintos principios filosóficos e informadores de que está revestido el Código de Trabajo; ya en los mismos se puede a simple vista deducir no solo el carácter tuitivo de las

⁸ **Ibid.**

⁹ Catherin, Víctor. **Filosofía del derecho**. Págs. 83 y 84.



distintas normas que lo conforman, sino que al mismo tiempo, comprender que no es suficiente esta investidura en las mismas, ya que aunque parezca extraño para algunos, dá la impresión de que estuviera ante un derecho vigente mas no positivo.

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

Tales garantías caracterizan a nuestro derecho laboral como un derecho en constante evolución, que se expande cada vez mas, señalando además nuestra ley los instrumentos por medio de los cuales se puede desarrollar en forma idónea las bases mínimas que garantiza nuestro ordenamiento a la clase trabajadora, definiendo que serán los propios sujetos de la relación laboral, por medio de la contratación individual o colectiva quienes deben desarrollar dichas garantías mínimas.

b) Derecho necesario e imperativo; el inciso c del cuarto considerando del Código de Trabajo en su parte conducente establece: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común.

Respecto a esta característica debe tenerse en cuenta que por regla generalizada, se afirma que uno de los rasgos importantes del orden jurídico, lo constituye su poder coercitivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coercibilidad, sino que cada violación es susceptible de ser reparada directa o indirectamente a través de la intervención coactiva del Estado, caso contrario, las normas jurídicas reflejarían a los preceptos morales o convencionalismos sociales. Este principio o característica es común a todo el derecho, pero sobresale más en el Derecho Laboral que en otras ramas, no pudiendo concebirse de otra manera dada su propia naturaleza que constituye en esencia, una disciplina tutelar de la clase trabajadora.

En lo que respecta a la característica de que esta rama limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, la cual se encuentra íntimamente relacionada con la anterior, ya que de no limitar este principio, estaría en contradicción con las relaciones que pretende tutelar.

De conformidad a la doctrina unánimemente aceptada, nuestro Derecho de Trabajo consagra normas tendientes a limitar la autonomía de la voluntad en las relaciones obrero-patronales, instituyendo a su vez, principios constitucionales que tutelan al trabajador en la celebración de los contratos individuales y colectivos de trabajo.

c) Derecho realista y objetivo; el cuarto considerando de nuestro ordenamiento laboral vigente en su literal d) establece: El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver

los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Al señalar que el derecho laboral es realista, se establece que la actividad del juez o autoridad administrativa al aplicar las leyes, debe ponerse en contacto con la realidad sensible, haciendo uso de un método estrictamente intelectual con aplicación de los ingredientes del derecho social y teniendo en cuenta el carácter tuitivo de las normas laborales debido a la desigualdad económica de las partes en conflicto.

d) Es una rama del derecho público; siempre dentro del cuarto considerando, específicamente en el inciso e), el Código de Trabajo establece: El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Atendiendo al espíritu de la ley, el legislador ubicó al derecho laboral dentro del Derecho Público, debido a su imperatividad o forzosa aplicación, a su irrenunciabilidad y los fines que persigue; nuestro propio Código de Trabajo, en su Artículo 14 establece que las leyes laborales constituyen normas de orden publico.

e) Es un derecho hondamente democrático; el inciso f) del mismo cuarto considerando del Código de Trabajo, en su parte conducente establece: El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

Este principio puntualiza la particularidad del derecho de trabajo de constituir un derecho de clase, orientado consecuentemente a obtener la dignificación económica y moral de los

trabajadores. El anhelo de nuestras leyes laborales es darle a nuestro derecho una orientación eminentemente democrática.

Es pertinente que para poder desarrollar la exégesis de la coercibilidad, es necesario hablar de los principios que informan y conforman el proceso ordinario laboral, exponiendo lo que a ellos se refiere.

1.4 Principios que informan al derecho procesal del trabajo

En este apartado, se tratará lo referente a los principios sobre los cuales descansa el desenvolvimiento del proceso laboral guatemalteco, teniendo su génesis en el principio dispositivo, que es aquel por medio del cual, las partes son las que promueven y el juez dirige el proceso.

En realidad, no existe un proceso gobernado por este principio, simplemente la preeminencia de este principio en nuestro sistema procesal laboral nos lleva a decir o sustentar que el mismo forma parte de este procedimiento.

El tratadista Couture indica: "Se entiende por principio de disposición aquel que deja librada a las partes la disponibilidad del proceso".¹⁰

a) Principio de tutelaridad; el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, por lo que el Estado debe de proveer ciertos principios e instituciones para compensar la desigualdad económica de estos frente al patrono, el tratadista Néstor De Buen nos indica

¹⁰ Couture, Eduardo J. *Fundamentos del derecho procesal civil*. Pág. 185

al respecto: "No cabe duda que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición infinitamente superior del patrón, que dicta unilateralmente las condiciones de trabajo".¹¹

El Decreto 1441 Código de Trabajo, emitido por el Congreso de la República de Guatemala, establece dentro de su articulado una serie de normas que tienden a la tutelaridad del trabajador tal es el caso de los Artículos 12, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 26 por mencionar algunos.

Entre las instituciones tutelares del trabajador que contempla nuestro ordenamiento laboral vigente, se puede mencionar a manera de ejemplo: la fijación de salarios mínimos, fijación de jornadas de descanso, vacaciones, días de asueto, la prestación del aguinaldo e indemnización, etc.

Principio reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 como un principio de orientación sustantiva a través del cual se pretende la realización del principio general de igualdad, por medio de la creación de un ordenamiento jurídico laboral que establezca las protecciones necesarias para equilibrar la desigualdad natural existente entre los factores que intervienen en el proceso productivo, lo cual se encuentra desarrollado en el cuarto considerando inciso a), en el quinto considerando y en el Artículo 17 del Código de Trabajo, refiriéndose a la exégesis de sus normas, reconociendo la extensión de este principio hacia su naturaleza también adjetiva.

¹¹ De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. pág. 60

Contrario a lo que puede creerse, la tutela, tanto de la norma como del juez, al apreciar los hechos e interpretar el derecho, no crea desigualdad alguna entre las partes, ya que compensa la debilidad de una de ellas con el fin de asegurar que ambas podrán concurrir a juicio en condiciones cercanas de igualdad.

A pesar de que para muchos la tutelaridad es eminentemente sustantiva, el Artículo 103 Constitucional reafirma sobre el mismo el espíritu de la legislación de trabajo y previsión social siendo su objetivo primordial el de establecer una protección necesaria sobre los trabajadores. Un derecho protector necesita de normas protectoras, las que a su vez, necesitan de jueces protectores con un actuar orientado a proteger al sujeto de dicha tutela. Si cualquiera de los eslabones de esta cadena se perdiera, se estaría conculcando el efecto tuitivo del derecho del trabajo.

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

b) Principio de celeridad procesal; tanto el trabajador, su familia, así como, sus expectativas de desarrollo dependen casi de manera exclusiva y en la mayoría de los casos de los satisfactores provenientes de su actividad laboral. Al existir una violación de sus derechos, los efectos de esta son apreciados de manera inmediata por el afectado y su núcleo familiar, de allí que la pronta resolución de los procesos y la calidad de esas



mismas resoluciones sean vitales para el cumplimiento adecuado de los fines del derecho del trabajo.

La violación constante de las garantías laborales conlleva el sometimiento del trabajador a un estado de vulnerabilidad que debe ser reparado, o en su caso, sancionada la conducta que le dio origen, esto con el objeto de que la ley cumpla con su efecto persuasivo.

En su finalidad tutelar, el derecho de trabajo asume la celeridad procesal como un mecanismo idóneo para proteger al trabajador y sus derechos de los efectos de la violación, buscando que los mismos no se agraven por el transcurso del tiempo. La lentitud de los procesos laborales juega un papel decisivo para desanimar al trabajador de no emprender la defensa de sus derechos, la celeridad juega el papel principal para persuadir al patrono de evitar la comisión de violaciones a los derechos de los trabajadores.

c) Principio de sencillez o poco formalismo; el derecho laboral fue concebido como una disciplina jurídica cuya finalidad es armonizar los intereses del capital y el trabajo, por medio de la protección social y jurídica de la parte económicamente más débil de la relación.

En el plano procesal el principio de sencillez o poco formalismo debe de manifestarse a fin de que la norma adjetiva no desnaturalice los fines tuitivos de la norma sustantiva, siendo entonces que el proceso para la aplicación de la norma debe ser asequible para quien debe ejercer sus derechos a través del mismo. No podemos hablar de una protección efectiva si los procesos para llevar a cabo esa tutela no son comprendidos por el sujeto de la misma, o si se eleva el acceso de los mismos a niveles técnicos que alejan al trabajador

de la protección de la norma a través de su propio desconocimiento o de la falta de recursos para proveerse el auxilio técnico necesario.

La legislación laboral establece una serie de requisitos para la admisión a Trámite de un proceso, exigencia que tiene el carácter de restrictiva pero cuya finalidad no es otra que la de aportar al inicio del procedimiento los datos básicos para entablar el contradictorio. Es necesario hacer ver, que la misma legislación no solicita que el memorial inicial de demanda, tenga que ir auxiliado por un profesional del derecho, ya que la legislación laboral esta diseñada para que sean los propios trabajadores los que promuevan la defensa de sus derechos y sus reclamaciones.

d) El impulso de oficio; la tutela establecida por la legislación del trabajo, obedece a las finalidades de protección y creación de certeza social a que aspira el Derecho Laboral. El carácter de normativa de orden público, establecido en el Artículo 14 del Código de Trabajo, implica que a través de las mismas, el Estado asegura el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Constitución Política de la República de Guatemala, resultando de ello que la administración de justicia y los procesos que esta conoce se encuentren sujetos, toda vez que los mismos se hallan iniciado, al impulso procesal de oficio debido a que sus resoluciones son un interés del Estado.

e) Principio de Iniciativa procesal; principio que se pone de manifiesto con el acto procesal de la interposición de la demanda, ya que el juzgador no puede iniciar el proceso sin la interposición de la misma sustentado en el aforismo "*Nemo Judex sine actore*"; por lo que, es deber de las partes y a quienes compete la iniciación del proceso.



f) Principio de Impulso procesal; principio que se pone de manifiesto en la actividad desplegada por las partes con la finalidad de mantener en marcha el proceso. Puede darse de dos formas, a saber: impulso de oficio e impulso de parte. De oficio si el juzgador no necesita de solicitud de la parte interesada para dictar ciertas providencias para hacer avanzar el proceso y, de parte, si por el contrario necesita de la petición de las mismas para que el proceso avance.

De acuerdo con el Artículo 321 de nuestro ordenamiento laboral vigente, el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es actuado e impulsado de oficio, por lo que, toda vez esté planteada la demanda, es el juez el encargado de hacer avanzar el proceso.

g) Principio de disponibilidad del derecho; situación que obviamente opera en nuestra disciplina por ser esencialmente conciliatorio y, que las partes se encuentran en la libertad de desistir o transar en cualquier etapa del proceso, sin estar obligadas a una sentencia.

h) Principio de disponibilidad de las pruebas; como característica del principio dispositivo, es congruente con nuestro proceso laboral, ya que son las partes las encargadas de aportar al juez, todo el material probatorio y este, no esta obligado a requerir ni evaluar más que las que se le propongan.

Respecto a esta característica, en determinado momento puede dar lugar a confusión, ya que al tenor de lo estipulado por el Artículo 357 del Código de Trabajo, el juzgador puede producir pruebas de oficio con la finalidad de mejor proveer; pero la misma norma es clara

al establecer que la práctica de estas diligencias únicamente tendrán por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas al proceso.

i) Principio de congruencia; característica del principio dispositivo y que se refiere a que el juzgador, al emitir su resolución, debe fallar de conformidad con lo alegado y probado por las partes, pues de lo contrario, el fallo puede ser objeto de impugnación por la parte agraviada. Esta fase del principio dispositivo, rige plenamente en nuestro derecho procesal, pues el Artículo 364 de nuestro código de trabajo exige que el fallo del juez sea congruente con la demanda y lo probado en autos.

j) Principio de igualdad; principio basado en la igualdad de los hombres ante la ley ya que constituye una garantía y, en su significado procesal, equivale a la posibilidad de que ambas partes puedan litigar y hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones tanto para el ataque como para la defensa.

Su fundamento constitucional lo encontramos en el Artículo 4 de la carta magna, el cual, en su parte conducente establece: En Guatemala todos los seres humanos son libres en dignidad y derechos. Es un principio que se encuentra en casi todas las constituciones desarrolladas, ya que se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, específicamente en el Artículo 10 que dice: Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

k) Principio de adquisición procesal; este principio indica que la actividad desplegada por las partes en lo referente a la prueba documental, el resultado de la misma es común al proceso, es decir, se despersonaliza y puede servir a favor o en contra de quien las

presenta, circunstancia que queda establecida en el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, el cual, en su ultimo párrafo establece: El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.

Lo anterior se infiere del hecho de que el citado cuerpo legal es de aplicación supletoria para nuestro ordenamiento jurídico laboral, en virtud de lo que para el efecto estipula el Artículo 326 del Código de Trabajo y porque el Artículo 361 de este mismo cuerpo legal, dispone que la valoración documental se haga bajo los cánones del Derecho Procesal Civil y Mercantil.

l) Principio de inmediación procesal; consiste en el contacto directo y personal que el juez debe tener con las partes, demás personas y cosas que intervienen en el proceso, requiriendo la presencia obligatoria del juzgador en las audiencias y recabar personalmente todas las impresiones que las mismas puedan aportar; su íntima relación en nuestro derecho procesal laboral se da con el principio de oralidad del cual también se encuentra investido y constituye un mandato desarrollado en el Artículo 68 del Decreto 2-89 Ley del Organismo Judicial, que establece que los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba. Situación que también queda contemplada en el Código de Trabajo, especialmente en el Artículo 321 que indica que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. Lamentablemente es un principio que puedo catalogar como derecho vigente mas no positivo, en virtud de que la mayoría de las diligencias se substancian ante el oficial que tiene a su cargo el trámite del proceso y el juez, salvo raras excepciones hace acto de presencia durante las diligencias.



m) Principio de concentración procesal; esta figura conlleva la obligación del tribunal de realizar la mayor cantidad de actos procesales en el menor número de audiencias que le sea posible, con el fin de dotar de celeridad las actuaciones y hacer efectiva la tutela hacia el trabajador por medio de una pronta restauración o reparación del daño sufrido por la violación de sus garantías laborales.

El ordenamiento laboral vigente, se encuentra informado de este principio de conformidad con el Artículo 335 que indica: Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin mas citarle ni oírle.

Asimismo, el Artículo 340 establece: Planteada la reconvención, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

El Artículo 342 indica: Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán probaran las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte la sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia mas inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

n) Principio de oralidad; principio característico de nuestro sistema procesal laboral, ya que nuestro proceso se desarrolla por medio de audiencias y coadyuva con los principios de concentración e inmediación procesal. Es necesario hacer ver, que este principio es poco respetado por los órganos jurisdiccionales, ya que la mayoría de las audiencias y solicitudes, deben de ser evacuadas de manera escrita.

ñ) Principio de preclusión; principio que presupone que el proceso es una serie de etapas o actos que se suceden unas a otras y que, para su desenvolvimiento lógico, toda vez se clausure una etapa del proceso ya no se puede volver a ella, caso contrario, imperará la anarquía y el proceso no puede avanzar ni en el tiempo ni en el espacio.

o) Principio de progresividad; la Constitución Política reconoce como motor del Derecho del Trabajo la búsqueda de la justicia social, siendo esta la creación de una democracia económica. Este principio dota de una fuerte dinámica al derecho del trabajo y equilibra su desarrollo al del proceso productivo, ya que su pérdida conduce al estatismo y su efecto devastador en la negación al trabajador y a su familia del acceso al producto del desarrollo y la riqueza generada por su trabajo, teniendo como consecuencia la pérdida del equilibrio y la ampliación de los niveles de explotación y de exclusión social de la clase trabajadora.

p) Principio de primacía de la realidad; principio que dota al Derecho de su característica de realismo y objetividad ya que presupone que la naturaleza de una relación no depende del instrumento en que se formalizo, sino de las circunstancias del hecho en que la relación se desarrolla. Su particular importancia estriba en el determinar si una relación es de naturaleza laboral o no ya que la ubicación de la persona bajo la protección de las garantías laborales, depende precisamente de la naturaleza laboral de la relación. Este



principio no solo se manifiesta en la determinación de la naturaleza de la relación, sino que se extiende a la duración de la misma, toda vez que la característica indefinida de una relación da lugar a una serie de derechos mínimos e irrenunciables que no concurren cuando el patrono recurre a la temporalidad con la finalidad de evadir sus responsabilidades, encontrando en los Artículos 26 y 81 del Código de Trabajo las normas que recogen esta extensión del principio.

Es evidente que todas las disciplinas jurídicas tienen necesariamente un sector represivo. La sanción como actividad jurídica, se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento de una norma, que por ser de esta substancia, debe ser imperativa. Para efecto de la presente investigación, que se enfoca desde el punto de vista del derecho laboral, se entiende por coercibilidad, la nota lógica o característica de la norma de derecho, consistente en que el precepto enlaza una sanción a la realización de un determinado supuesto.





CAPÍTULO II

2. La Inspección General de Trabajo

Aunque la protección de los trabajadores es un resultado natural del trabajo organizado, en los términos ahora conocidos, la Inspección del Trabajo es el resultado de las políticas de protección surgidas tras los excesos de la revolución industrial de fines del siglo XVIII y parte del XIX, ya que casi todas las grandes civilizaciones e imperios se organizaron como estados, creando regímenes de deberes y derechos en el campo del trabajo, asumiendo el Estado la responsabilidad de generar un marco legal adecuado y los procedimientos y garantías necesarias para su cumplimiento.

2.1 Definición de Inspección de Trabajo

El tratadista Manuel Osorio, define a la Inspección de Trabajo como: "Órgano administrativo que dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Llamase también Policía de Trabajo".¹²

La Inspección de Trabajo, aparece entonces por la necesidad de que el Estado vigile el cumplimiento de estas disposiciones y evite su violación, ya que el Derecho del Trabajo es imperativo y están conjugándose en él, los intereses individuales y sociales, teniendo como finalidad la protección del hombre como individuo, al que debe proteger la sociedad. Las disposiciones tales como, la seguridad y salubridad en los talleres, la adecuada instalación

¹² Osorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. pág.388

de la maquinaria, tienden a la prevención de accidentes y a evitar un daño mayor en la persona misma del trabajador, medidas que deben de cumplirse por la parte patronal para que el Estado permita el trabajo en las empresas.

La historia de las autoridades del trabajo marcha al lado de la historia del derecho del trabajo; cuando el Estado dictó las primeras leyes de trabajo, tuvo que preocuparse por vigilar su cumplimiento; derecho imperativo, el derecho del trabajo no podía quedar abandonado a la voluntad de los particulares, por lo que fue imprescindible la organización de autoridades capaces de realizarlo. La más antigua de las instituciones es la Inspección de Trabajo.

Le siguen los Consejos de Prudentes, creados en Francia por el Emperador Napoleón Bonaparte y cuya finalidad era conocer y resolver prontamente los conflictos individuales de trabajo; son, además, un antecedente de la jurisdicción del trabajo, pero hubo de transcurrir casi todo el siglo XIX para que, primeramente en Alemania, se destinaran jueces especiales para la solución de los conflictos jurídicos.

El tratadista Guy Caire señala: "Se entiende por administración del trabajo el sistema de administración del trabajo que designa las actividades de la gestión pública en materia de política nacional del trabajo, desarrollada por organismos oficiales, tales como instituciones públicas, organismos paraestatales, administraciones regionales, locales o descentralizadas y cualquier otra estructura institucional establecida con el objeto de

coordinar esta labor, asegurando así la consulta y la participación de los empleadores, trabajadores y sus organizaciones”.¹³

En Guatemala, la Administración del Trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contenido en el Artículo 274 del Código de Trabajo; y en el Artículo 278 del mismo cuerpo legal, específicamente en el segundo párrafo, destaca la función conciliadora que debe de desarrollar la Inspección de Trabajo, a saber: 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, tienen carácter de título ejecutivo.

2.2 Antecedentes históricos

Muchos tratadistas le llaman también policía del trabajo, en apego más bien a la teoría del Derecho Administrativo que habla del control que el estado ejerce sobre los ciudadanos por medios legalmente establecidos. La Inspección General de Trabajo, es una institución pública, la cual vela, por medio de sus agentes o inspectores, que tanto trabajadores como patronos cumplan con las leyes, disposiciones y reglamentos laborales.

Aunque la protección de los trabajadores es un resultado natural del trabajo organizado, y data por lo tanto de tiempos inmemoriales, la inspección del trabajo es el resultado de las políticas de protección surgidas como consecuencia de los excesos de la revolución industrial de fines del siglo XVIII y parte del XIX. Esta institución se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, teniendo su comienzo en Gran

¹³ Caire, Guy. *Eficacia de las normas internacionales del trabajo*. Pág. 319.

Bretaña que es en donde se inicio la industrialización y en donde se plantearon los primeros problemas y se hizo necesario concebir las primeras soluciones practicas adecuadas. Este país se dota de innumerables fábricas y, paralela a la economía tradicional, se desarrolla una nueva economía industrial.

Este fenómeno de aumento rápido de la producción nacional y de profundos cambios en las estructuras sociales, se da en forma muy similar en Alemania, Francia y los países bajos; como lógica consecuencia, se da un enorme crecimiento en las riquezas nacionales acompañado de un profundo desequilibrio en su distribución.

Es a partir del desarrollo de la industria, que surge la necesidad de una normativa laboral. Grandes concentraciones urbanas, inaplicabilidad de las jornadas rurales al trabajo industrial, importancia de limitar el trabajo infantil y femenino, urgente necesidad de implantar normas de higiene y seguridad, la necesaria intervención fijando salarios mínimos, tiene como resultado la constante alternatividad entre el conflicto y la explotación, debiendo desarrollarse la Europa Continental entre periodos de rebelión e inestabilidad social, empañada por una época de pobreza y miseria.

Ante estas circunstancias, el Estado asume la gran responsabilidad de crear un marco legal adecuado y los procedimientos y garantías necesarias para su cumplimiento.

La oficina internacional del trabajo señala: "El control de la aplicación de la ley, se encomienda a instituciones benévolas o autoridades locales, desembocando en el incumplimiento. Luego, en 1833 y 1844, se dan sucesivas modificaciones, optando por encargar estas funciones a personas de alto rango y con mayores atribuciones"¹⁴. Hacia fines del siglo, las delegaciones y oficinas de inspección se hallaban extendidas en el

¹⁴ Organización internacional de trabajo. *La inspección del trabajo*. pág. 2

mundo industrializado, y eran parte de la administración estatal, siendo estas el antecedente de los actuales ministerios de trabajo. Alemania en 1882, España en 1883, Estados Unidos en 1884, Reino Unido en 1887 y Bélgica en 1894.

Es bueno hacer la observación, que a través de la investigación se puede determinar que existía una abundancia de prácticas diferentes, así como, una diversidad en las facultades y tareas de las inspecciones, pero las mismas carecían de uniformidad y armonía en el marco de las legislaciones internacionales.

La Inspección General del Trabajo, es la institución laboral mas antigua creada por el Estado con el fin de ejercer un mayor control en los centros de trabajo y con la finalidad suprema de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Los orígenes de esta institución los encontramos en Gran Bretaña¹⁵, que es en donde se adoptan las primeras medidas que buscan detectar y sancionar la falta de cumplimiento de las leyes laborales, habiendo promulgado la ley del 22 de junio de 1802, la cual tenía como finalidad primordial, proteger la salud física y moral de los aprendices y obreros, habiéndose instituido la categoría de inspector de trabajo.

Luego en 1833, se promulga la ley Althorp con la función de inspectores de trabajo, labor que venia siendo desempeñada por maestros, párrocos y jueces. Constituye una de las ramas del civil service, con una división geográfica y una funcional, habiendo existido en algún tiempo, un inspectorado femenino, siendo hasta el año de 1874 que se crea un servicio de Inspección de trabajo.

¹⁵ Ibid. Pág. 22

En Alemania, nace en 1869 con el llamado código industrial, enfocando sus funciones principalmente a la técnica de la seguridad e higiene y velar por el cumplimiento de las normas laborales.

En Francia, se crea en 1874 luego de algunas modificaciones se implementa en el Código de trabajo, habiendo creado en 1946 un cuerpo de inspectores de seguridad social.

Los negociadores del tratado de paz que puso fin a la guerra de 1914-1918, decidieron fundar – al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, destinada a prevenir los riesgos de nuevos conflictos – una organización permanente para la protección y mejoramiento de la situación de los trabajadores. Así nació en 1919, la Organización Internacional del Trabajo. Antes de que existiera la Organización Internacional del Trabajo, luego de tratar el tema, el mismo se incorporó en el Tratado de Versalles y fue objeto de alguna recomendación, siendo el mismo tratado el origen y creación de la Inspección General del Trabajo a nivel mundial.

En la primera reunión celebrada en el año de 1919 en Washintong, la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta varios convenios y recomendaciones los cuales, se enfocan en lo particular a la limitación de las horas de trabajo, la edad mínima para poder trabajar, la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres y de los menores de edad en la industria, la protección de la maternidad, entre otras.

En el año de 1923, la conferencia adopta la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, (número 20), la cual contiene los principios generales de la organización y

funcionamiento de los servicios de inspección, definiendo su objeto, funciones, facultades y normas de organización, así como los informes que debe elaborar.

El tripartismo de la Oficina Internacional del Trabajo.

Esta es una innovación fundamental en la creación de la OIT, ya que la misma se establece como Organismo tripartito. Se trataba de la primera institución internacional en la que trabajadores, empleadores y gobiernos se reunían para examinar en plano de igualdad y a escala mundial, las cuestiones relativas al trabajo.

En 1947 la conferencia adopta el Convenio sobre la Inspección del Trabajo (número 81) y la recomendación número 81, aplicables a la industria y el comercio, el cual es considerado como el convenio que sirve de base sobre la Inspección de Trabajo. Este instrumento fue ratificado por Guatemala, el 13 de febrero de 1952, y define el contenido del sistema de Inspección así como la misión de los inspectores, sus facultades y obligaciones.

El Artículo 3 del Convenio número 81, define las funciones del sistema de Inspección de la siguiente manera:

- a) "Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones afines, en la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de estas disposiciones.
- b) Facilitar la información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales”.¹⁶

Luego, en 1969, la conferencia adopta el convenio número 129 y la recomendación número 133 sobre la Inspección de Trabajo en el ramo de Agricultura, siendo ratificado por Guatemala en mayo de 1974.

2.3 Origen y evolución en Guatemala

Al asumir el poder los gobiernos revolucionarios en 1944, se hecha a andar la maquinaria, que más tarde, serviría de marco al sistema jurídico laboral en Guatemala, con autoridades mucho más comprometidas con el desarrollo humano y social del país.

El 26 de diciembre de 1944, se publica el primer antecedente administrativo laboral, por medio del Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, el cual fue emitido buscando un mejor desempeño de los negocios de la Administración Pública, organizando el poder ejecutivo en secretarías de Estado, encontrándose entre las mismas, la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, habiendo sustituido ésta a la de gobernación y justicia.

Con fecha 27 de abril de 1945, se promulga el Decreto número 93 del Congreso de la República, dando lugar al nacimiento de la ley del Organismo Ejecutivo, habiéndose organizado este por medio de Ministerios y que, al mismo tiempo, delimita las funciones y

¹⁶ OIT. El estudio general de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo. Pág. 134

atribuciones de cada uno de ellos. Dentro de los nueve Ministerios que fueron creados, se encontraba el de Economía y Trabajo.

Un ente Administrativo propio del Derecho del Trabajo, por su misma naturaleza, fue creado a través del Decreto número 330 del Congreso de la República, el cual contenía el primer Código de Trabajo, habiéndose incluido en el mismo, la Organización Administrativa del Trabajo, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, el cual cobró vigencia el uno de mayo de 1947.

Por medio del Decreto 1117 del Congreso de la Republica, que entró en vigencia el 18 de octubre de 1956, el cual, en su Artículo 1° señala: "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

Por Acuerdo presidencial de fecha 20 de diciembre de 1957, publicado en el Diario de Centro América con fecha 30 de diciembre de 1957 y, que entró en vigencia a partir del uno de enero de 1958, compuesto por 43 Artículos, entró en vigencia y hasta nuestros días, el Reglamento de la Inspección General de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe su nombre a la promulgación del Decreto Número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo, el cual, específicamente en su titulo noveno relativo a la Organización Administrativa del Trabajo, en el capítulo primero habla sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollado en el Artículo 274 del mencionado cuerpo legal, que en su parte conducente establece: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social.

En cuanto a las dependencias con que cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el Artículo 276 del Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, se establecen las siguientes: Artículo 276.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6º de la constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

2.4 Naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, es un ente que forma parte de la estructura organizativa del Estado, ya que pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por ende, parte del Organismo Ejecutivo. Es el ente encargado de ejecutar las políticas relacionadas con el trabajo y tiene la categoría de una Dirección General.

Existen dos teorías que sirven para definir si una rama del Derecho pertenece al ámbito público o privado. Al respecto, el tratadista Santiago López Aguilar señala que existe La teoría del interés y la teoría de la naturaleza de la relación.

Teoría del interés: “Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en la cuales esta en juego determinado tipo de intereses y cuando estos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente a derecho privado”.¹⁷

Teoría de la naturaleza de la relación: “parte de que los criterios diferenciales entre derecho publico y derecho privado no debe tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones se establecen, a saber:

a) Relaciones de coordinación: Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su poder imperio de institución rectora.

b) Relaciones de supraordinación: Esta clase de relaciones se dan cuando el Estado interviene en las mismas imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos supuestos, estamos frente al derecho publico”.¹⁸

A través de las distintas definiciones y conceptos emitidos por los tratadistas que se ha consultado, puedo inferir que, la naturaleza jurídica de la Inspección de Trabajo, no es otra que la de un ente administrativo mediador en la resolución de los conflictos obrero patronales.

¹⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 154

¹⁸ **Ibid.** Pág. 154



2.5 Regulación legal nacional e internacional

El maestro López Sánchez indica: “Para el caso de Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo, se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban las normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”.¹⁹

La legislación de trabajo, principia con la Revolución de 1944, la Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual, luego de transcurrir el trámite respectivo de una iniciativa de ley, entró en vigencia el primero de mayo de 1947, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo.

En lo que respecta a la regulación nacional, lo referente a la Inspección General de Trabajo se encuentra regulado específicamente en el Artículo 276 inciso b, y del 278 al 282 inclusive del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Al respecto, el Artículo 278 de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente, reformado por el Artículo 2º del Decreto 1486 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y trabajadores sociales, deben velar por que 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.

¹⁹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág. 99.



Continua manifestando el tratadista López Sánchez: “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriben ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”.²⁰ Es conveniente hacer mención de que, si bien los arreglos aprobados por el Inspector General tienen la característica de título ejecutivo, estos no garantizan el pago suscrito en el convenio, ya que la parte patronal, con el simple hecho de cambiar de dirección la empresa, se vuelve virtualmente imposible notificarle la primera resolución y por lo mismo, no puede sustanciarse el proceso iniciado.

Se puede inferir que, en escasamente seis Artículos del Código de Trabajo, se encuentra desarrollado toda la temática en cuanto a funciones, dependencias, su carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo, ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren menores de edad o para proteger la maternidad, facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo.

En cuanto a la regulación Internacional, existen varios instrumentos al respecto, pero por su grado de importancia y por el interés especial que tienen para este estudio, destacan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Inspección de Trabajo, número 81 y su recomendación (número 81) aplicables a la industria y al comercio, y el Convenio número 129 y la recomendación número 133 sobre la inspección de Trabajo aplicable a la agricultura.

Todas las disposiciones de los convenios son importantes; por un lado, para los trabajadores quienes son los principales interesados, y por otro, para los gobiernos que

²⁰ López. **Ob.cit.** pág.30

han de aplicarlas, las administraciones creadas con ese fin, y naturalmente para los inspectores de trabajo.

El Convenio número 81 es considerado, con razón, como el convenio de base sobre la Inspección de Trabajo, sirviendo de modelo a la mayoría de legislaciones que han creado servicios modernos de inspección.

Existen muchas formas y sistemas de Inspección del Trabajo en el mundo, teniendo todas en común una misión fundamental definida en el Convenio número 81 de la siguiente manera:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera mas efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

La Inspección de Trabajo está encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, es decir, que le incumbe a la Inspección de Trabajo preocuparse por la efectiva aplicación y cumplimiento de estas disposiciones legales, entendiendo que estas disposiciones las constituyen, según el Convenio, además de la legislación vigente, los



laudos arbitrales y los contratos colectivos que tengan fuerza de ley y por cuya aplicación deben velar los inspectores de trabajo.

Estas disposiciones en su conjunto, constituyen la base común de la actuación de los inspectores de trabajo y se convierten en la garantía de las empresas y de los trabajadores contra la violación de las mismas. La función del inspector de trabajo, consiste en velar por el cumplimiento de la legislación vigente y debe actuar en la esfera de la protección de los trabajadores. En Guatemala, con el objeto de realizar una labor de vigilancia y supervisión que permita emitir un juicio sano y despojado de toda influencia, la Inspección General de Trabajo se ha dividido en Subinspectorías Regionales, las cuales se encuentran ubicadas en distintos departamentos de la república.

2.6 Principales funciones de la Inspección General de Trabajo para realizar su cometido

La Inspección de Trabajo, para realizar su cometido, desglosa su misión en tres grandes funciones:

- a) Función de cumplimiento de la legislación basada principalmente en el control.
- b) Función de información y asesoría a los empleadores y trabajadores.
- c) Función de información a las autoridades competentes.

1) El control. La Inspección de Trabajo, está encargada de velar por el cumplimiento de la legislación; como es de suponer, la parte patronal tiene conocimiento de la legislación y la obligación de respetar la misma. La medida en que las mismas se cumplan efectivamente y su verificación, es lo que llamamos control.



No se trata de convertirse en ente policíaco represivo que se limite o enfoque en constatar hasta que punto las medidas son cumplidas por la parte patronal, sino que, después de verificar y constatar la falta de cumplimiento de las mismas, debe convertirse en asesor y orientar tanto a la parte patronal como a los trabajadores, para la implementación y puesta en práctica de las mismas. El control no es una meta, sino que se constituye en un medio para lograr que la Inspección cumpla su primera gran función: hacer aplicar las disposiciones legales.

Teniendo como principal instrumento la visita a los establecimientos sometidos a inspección, se debe primero de verificar la situación, seguidamente promover y garantizar el eficaz cumplimiento de la legislación. Su objetivo no es encontrar faltas sino hacer aplicar la legislación, pudiendo llegar, si es necesario, a la utilización de medios represivos como lo es el caso de levantar actas, con la intención de que se impongan sanciones penales severas que sirvan de disuasivos a los infractores y a los posibles perpetradores de los mismos.

El Convenio número 129, prevé expresamente que los servicios de inspección de trabajo en la agricultura deberán participar... en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancia y de nuevos procedimientos... que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad. Según la Recomendación número 81, los planos de nuevos establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación (deberían poder) ser sometidos al servicio de inspección del trabajo competente, para que determine si dichos planos dificultarían o imposibilitarían el cumplimiento de la legislación; disposición que no se cumple todavía salvo en algunos países, a pesar de ser fundamental dada la dificultad de modificar las instalaciones existentes.



2) Información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores; esta función tiene como objetivo fundamental, indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, según los términos del Convenio número 81, que al igual que la función de control, contribuye a garantizar la aplicación de la legislación.

La información y el asesoramiento que se brinde a las partes involucradas, patrono trabajador, contribuye a complementar la función de control, puesto que como ya se ha indicado, la función del Inspector del Trabajo, no es una misión represiva.

3) Información y asesoramiento durante las visitas a las empresas; la función de control que se ejerce esencialmente durante las visitas a los establecimientos, obligadamente se ve acompañada de la información y el asesoramiento, respondiendo a las preguntas que le formulan tanto patronos como trabajadores viéndose en la situación de dar explicaciones y opiniones.

4) Información a la autoridad competente; es una función que a menudo es descuidada y que se encuentra explícitamente en los Convenios número 81 y 129, en donde se estipula que, la inspección de trabajo está encargada de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Debido al conocimiento que los inspectores tienen de los problemas del trabajo y de la situación de los trabajadores, por medio de las visitas de control que realizan, los pone en condición de alertar a las autoridades sobre la protección que se debe garantizar en la legislación y la reglamentación social a los trabajadores. Es pertinente señalar que, aunque

en muchos países se le asignan otras tareas a los Inspectores del Trabajo, los Convenios números 81 y 129 lo permiten, pero indican que, ninguna otra función que se encomiende a los inspectores de trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar.... la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y trabajadores.

2.7 Convenios y Recomendaciones de la OIT

La conferencia general de la Oficina Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra y congregada en dicha ciudad en su trigésima reunión el 19 de junio de 1947, decide adoptar el Convenio conocido como 1947 (Convenio número 81) sobre la Inspección de trabajo relativo a la industria y al comercio.

Como es bien sabido, este Convenio es el que sirve de base para la conformación de la Inspección General de Trabajo y comprende dos partes. La primera dedicada a la Industria por ser el sector que más riesgos presenta y la segunda, dedicada al comercio para cuyo sector prescribe las mismas disposiciones legales.

La referencia a las disposiciones legales, puede verse como limitativa de la actuación de los inspectores, pero en la medida en que estos no poseen la facultad de instaurar todas las mejoras que consideren convenientes.

El Convenio relacionado, nos indica de manera tácita, en el desarrollo de su articulado, las funciones, los requerimientos mínimos tanto del personal que la conforma, como de la incompatibilidad de funciones con otras tareas o asignaciones. En este caso, el Artículo tercero, en su numeral segundo indica: ninguna otra función que se encomiende a los

inspectores de trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.²¹

En cuanto a la Conciliación y El Arbitraje, los convenios internacionales no recomiendan que esta función sea desempeñada por la Inspección del Trabajo, ya que la misma, según la Recomendación número 81, puede poner en riesgo la imparcialidad y la independencia de los inspectores. Sin embargo, esta función, como lo es en el caso de Guatemala, si está encomendada a la Inspección del Trabajo. Aunque la función conciliadora extrajudicial Administrativa, que es a la cual se hace referencia, tiene un carácter casi obligatorio ya que para poder entablar un proceso judicial, solicitan como requisito agotar previamente la vía administrativa.

Y es en éste preciso momento, en donde se enfoca el meollo de la investigación, ya que es aquí precisamente en donde se da la mala asesoría de parte de los Inspectores de Trabajo, puesto que, al desempeñar funciones como la citada, se corre el riesgo de incurrir en parcialidad, pues por lo general el trabajador recibe menos cantidad de dinero de la que por derecho y por ley le corresponde, esto debido a que de manera regular, la parte patronal ve a los inspectores como un defensor del trabajador, en tanto los trabajadores lo ven como un funcionario corrupto al servicio del patrono.

Convocada en Ginebra Suiza por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cuatro de junio 1969 en su 53a reunión;

²¹ Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.** pág. 2.



después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección del trabajo en la agricultura, y considerando que sería útil adoptar normas internacionales generales sobre la inspección del trabajo en la agricultura; adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, el Convenio Número 129, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969:

Por lo extenso de su contenido, 35 Artículos, se hará referencia en los que, a criterio del investigador, tienen mas relevancia por ser los que de manera especifica, hablan de la Inspección del Trabajo y de las obligaciones y funciones del departamento de Inspectores de Trabajo, así como, de las directrices en asuntos que sean sometidos a su conocimiento, y de los cuales deban poner en conocimiento a la autoridad competente.

Artículo 4: El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

La supervisión del trabajo realizado por la delegación departamental de la Inspección General de Trabajo, está supeditada a su mismo control interno, lo que puede en cierto momento poner en duda su imparcialidad.

Artículo 7:

1) En la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central.

2) En el caso de un Estado federal, la expresión organismo central podrá significar un organismo central al nivel federal o al nivel de una unidad de la federación.

3) La inspección del trabajo en la agricultura podría ser realizada, por ejemplo:

a) por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;

b) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización funcional mediante la adecuada formación de los inspectores encargados de ejercer sus funciones en la agricultura;

c) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización institucional por medio de la creación de un servicio técnicamente calificado, cuyos agentes ejercerían sus funciones en la agricultura; o

d) por un servicio de inspección especializado en la agricultura, cuya actividad estaría sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de estas mismas facultades respecto de los servicios de inspección del trabajo en otras actividades, como la industria, el transporte y el comercio.

A pesar de la independencia de que supuestamente gozan los Inspectores de Trabajo, para nadie es secreto de que en la mayoría de ocasiones se ven influenciados de manera indirecta, e inclusive intimidados por el sector patronal, quienes por su posición y relación con las autoridades del lugar, pueden y actúan fuera del contexto de lo legal.

Artículo 8:

1) El personal de la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier



influencia externa indebida.

2) Cuando sea conforme a la legislación o a la práctica nacional, los Miembros pueden incluir en su sistema de inspección del trabajo en la agricultura a agentes o representantes de las organizaciones profesionales, cuya acción completaría la de los funcionarios públicos. Dichos agentes y representantes deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y estar a cubierto de toda influencia externa indebida. Se debe de contratar el personal idóneo para el desarrollo de esta función.

Artículo 9

1) A reserva de las condiciones de contratación que la legislación nacional establezca para los funcionarios públicos, en la contratación de inspectores del trabajo en la agricultura se deberán tener en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.

2) La autoridad competente deberá determinar la forma de comprobar esas aptitudes.

3) Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.

No debe de existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ya que en el campo, la mujer es discriminada por el mismo indígena, aduciendo que ella debe de dedicarse al cuidado de la casa y de los hijos.



Artículo 10

Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.

Es sabido que muy pocos funcionarios que desempeñan la función de Inspector de Trabajo, son funcionarios de carrera, es decir, que han tenido una preparación a lo largo de los años y la experiencia necesaria para desempeñar tan importante cargo, y que muchos obtienen el puesto de manera política, es decir, como pago por favores de campaña del gobierno de turno, dejando a un lado la capacidad e idoneidad que posean para desempeñar el cargo.

Es necesario hacer ver, que si bien es cierto, todo el articulado del presente convenio, tiene relación con la Inspección del Trabajo, aquí solamente traslada algunos Artículos que a criterio del investigador, tienen o revisten especial relevancia, en virtud de que en el desarrollo de los mismos, se definen algunas de las funciones más importantes de esta Institución.





CAPÍTULO III

3. Los Inspectores de trabajo, la ineficaz asesoría al trabajador y la conciliación

Ésta es la parte medular de la investigación, al tratar el tema de la sección de Inspectores de Trabajo. Es oportuno y conveniente dejar en claro al respecto de este tema, que la intención es la de poner en evidencia la inoperancia de esta sección en cuanto a la conciliación extrajudicial se refiere; por experiencia propia y a través de lo vivido durante la realización de la practica laboral a la par de los trabajadores que acuden a esta instancia, se ha podido verificar la mala asesoría brindada por parte de los inspectores, pues su intervención se limita a dejar constancia de las actuaciones por ellos presididas, mas no a la función de asesorar al trabajador en cuanto a sus reclamaciones; la mediación, no debe de limitarse a subrayar a que prestaciones tiene derecho el trabajador, o a buscar formas ecuanimes de avenimiento, sino también, a hacer conciencia en la parte patronal del hecho de que las reclamaciones son justas y están apegadas a derecho.

Ha sido frecuente encontrar la consabida argumentación del Inspector de Trabajo, Mejor reciba lo que le están ofreciendo, porque si va a juicio, va a transcurrir mucho tiempo antes de que le paguen.

La verdadera función del inspector de trabajo, debe de enfocarse en el hecho de revisar, constatar, verificar y dar cumplimiento a lo establecido por la ley, en el sentido de que si el calculo de prestaciones aludido, fue elaborado por la sección de calculo de prestaciones de la Inspección de trabajo, aunque puede en determinado momento redargüirse de falsedad, siempre y cuando esto se deba a que el mismo haya sido practicado con información



errónea proporcionada por el trabajador al momento de realizarlo, este debería de estar revestido de la idoneidad y certeza jurídica que la misma inspección posee y por lo mismo, buscar el mecanismo para que sea cumplido en su totalidad, de lo contrario, la asesoría brindada por el inspector, debe enfocarse en hacer ver al patrono lo justo de la reclamación pues la misma se encuentra apegada a derecho, y por lo mismo, es necesario, que el pago de prestaciones reclamado, no sea objeto de transacción.

Su función debe de enfocarse, tal y como lo preceptúa la ley de la materia, en hacer cumplir la ley y disposiciones legales que puedan servir para proteger a la parte mas débil de la relación, en este caso, el trabajador.

En todo caso, es el Inspector de Trabajo el llamado a verificar la información y esta sea la correcta, pues es frecuente que el patrono o su representante, se presente a la audiencia conciliatoria sin los documentos necesarios que permitan comprobar la veracidad de las afirmaciones de la parte laboral.

Es un secreto a voces, que la parte patronal constantemente a buscado la manera de evitar el pago de prestaciones laborales a los trabajadores, siendo el caso del mismo gobierno, por medio de los contratos por servicios profesionales, el cual se ha dado a la tarea de contratar mano de obra no calificada, teniendo como lógica consecuencia, no llenar los requisitos mínimos para que se pueda hablar de servicios profesionales.

Lo que desconocen las personas contratadas bajo este rubro, es que entran en una situación de dependencia no solo económica, sino que, pueden ser objeto de pago de prestaciones laborales, ya que desde el momento en que se cumplen los presupuestos

estipulados en el Artículo 18 del Código de Trabajo, se concretiza la llamada relación laboral, la cual debe de ser tratada no desde el punto de vista civil como es el caso del contrato por servicios profesionales, sino que le corresponde y es materia del ámbito laboral.

3.1 Departamento de Inspectores del Trabajo

Por medio del Acuerdo Gubernativo del 20 de diciembre de 1957, publicado el 30 de diciembre del mismo año, entra en vigencia y así permanece hasta nuestros días, el Reglamento de la Inspección General de Trabajo.

El mencionado reglamento, en el capítulo IV establece lo relativo a las subinspectorías generales y, en el Artículo 32 específicamente, regula lo que a estas se refiere, de la siguiente manera: Las subinspectorías generales de trabajo se encuentran distribuidas en cuatro zonas, cuyas competencias territoriales comprenden respectivamente los siguientes departamentos:

- a) Zona numero uno, con sede en la ciudad capital, que comprende los departamentos de Guatemala, Sacatepequez, Chimaltenango, Baja Verapaz, Alta Verapaz y el peten;
- b) Zona numero dos, con sede en la ciudad de Quetzaltenango, que comprende los departamentos de Quetzaltenango, Sololá, Totonicapán, El Quiché, Huehuetenango y San Marcos;
- c) Zona numero tres, con sede en la ciudad de Escuintla que comprende los departamentos de Escuintla, Retalhuleu, Suchitepéquez, Santa Rosa y Jutiapa;

d) Zona numero cuatro, con sede en la ciudad de Zacapa, que comprende los departamentos de Zacapa, Izabal, Chiquimula, El Progreso y Jalapa.

Actualmente, las sedes regionales de la Inspección General de Trabajo, se encuentran distribuidas en ocho Regiones o Zonas Económicas de la siguiente manera:

- a) Región I, que corresponde al departamento de Guatemala;
- b) Región II, que corresponde a los departamentos de Alta Verapaz y Baja Verapaz;
- c) Región III, que corresponde a los departamentos de Zacapa, El Progreso, Izabal y Chiquimula;
- d) Región IV, que corresponde a los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa;
- e) Región V, que corresponde a los departamentos de Escuintla, Sacatepequez y Chimaltenango;
- f) Región VI, que corresponde a los departamentos de Quetzaltenango, Sololá, Mazatenango, Retalhuleu, San Marcos, Totonicapán y Suchitepéquez;
- g) Región VII, que corresponde a los departamentos de Quiché y Huehuetenango; y
- h) Región VIII, que corresponde al departamento de Peten.

El Artículo 33 del citado reglamento en su inciso b) indica: Cada subinspectoría general se encuentra a cargo de un subinspector general, que en la zona que le corresponde, actúa por delegación del Inspector General de Trabajo.

Una de las principales obligaciones y atribuciones de cada subinspector general esta constituida por la siguiente:

a) Dirigir las actividades de conciliación, estudiando y resolviendo los arreglos directos y conciliatorios a que arriben las partes;

Asimismo, el Artículo 34 del citado Reglamento, establece: Para realizar las labores de conciliación a que alude el inciso b) del artículo anterior, cada subinspector general dispone del número de inspectores que sea estrictamente necesario, destacándolos proporcionalmente de las dos secciones sujetas a su autoridad.

Estos inspectores laboran bajo la responsabilidad directa del subinspector general y tienen las atribuciones y obligaciones siguientes:

- a) Intervenir en los conflictos de trabajo que se presenten, sea entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo y lograr su conciliación, si ya se ha suscitado;
- b) Levantar el acta circunstanciada correspondiente, debiendo inquirir del reclamante si se le han otorgado todas las prestaciones a que, conforme a la ley, tiene derecho y no concretarse únicamente a tratar la reclamación motivo de la demanda;
- c) Proceder con imparcialidad, procurando que las partes lleguen a un arreglo y si esto no fuere posible, indicar a los interesados cual es la autoridad competente para resolver el conflicto;
- d) Tramitar sin demora los asuntos que se les adjudiquen y devolver a la mayor brevedad posible al subinspector general el expediente respectivo; y
- e) Cuando como resultado de su intervención tengan conocimiento de infracciones a las leyes de trabajo y previsión social, hacer las prevenciones necesarias y, si el caso lo amerita, la denuncia correspondiente.



En cuanto a las secciones de Industria y Comercio y de Agricultura y Ganadería, el Artículo 39 del Reglamento citado, en lo que se refiere a inspectores de trabajo establece que: Cada una de las secciones de Industria y Comercio y de Agricultura y Ganadería, cuenta con un número suficiente de inspectores y esta encabezada por un inspector principal, especializado en el sector económico que corresponde a la sección a su cargo.

La inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela 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.

La función del inspector de trabajo debe ser en primer lugar educadora para ambas partes, partiendo de su conocimiento tanto de la norma como de sus principios y sus reglas de interpretación, debiendo hacer simple el conflicto jurídico en un lenguaje entendible para ambas partes y proponer los mecanismos para darle cumplimiento a la norma y, debe realizar una función persuasiva respecto de los posibles efectos de insistir en la inobservancia de la norma, proponiendo formulas de solución apegadas al respeto de las garantías laborales.

El quinto considerando del Código de Trabajo, nos indica claramente que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos sociales pertinentes.

Asimismo, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias,

tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

La normativa que regula las relaciones de trabajo, conlleva en si misma un principio conciliador, regulando las condiciones en que se ha de prestar el trabajo, las obligaciones de quien lo recibe y los derechos de quienes lo prestamos. Así, la verdadera conciliación es concebida legalmente por nuestro ordenamiento jurídico como el respeto a las normas que lo regulan y se encaminan a la realización del principio de justicia social a que hace alusión el Artículo 101 de nuestra Constitución Política y que debe crear certeza jurídica, sobre la base de la obligación de la observancia de la ley la cual recae sobre todos por igual, patronos y trabajadores.

El pilar fundamental de la institución de la conciliación en el Derecho del Trabajo, no es otro que la misma observancia de la ley, ya que si esto se cumple, resulta ilógico pensar en un conflicto, debido a que el mismo se produce por la violación de la norma y esto provoca que el Estado, deba de hacer efectiva la garantía de coercibilidad de la norma quebrantada con el único objetivo de restablecer la armonía rota por la violación de la misma.

La función conciliadora no debe ni puede ser interpretada como una forma o mecanismo del que se puede valer el ente patronal para otorgar al trabajador, prestaciones inferiores a las que les garantizan los convenios internacionales ratificados por Guatemala, la constitución, las leyes, pactos colectivos de condiciones de trabajo o las propias disposiciones contractuales cuando superen tales garantías.



Un adecuado accionar de los inspectores de trabajo, debiese incidir en la reducción de los índices de conflictividad laboral, lo cual ha sido totalmente lo contrario, ya que en el año 2005, según datos proporcionados por el departamento de estadística de esa dependencia, la Inspección General de Trabajo recibió 10,738 denuncias de trabajadores, es decir, un promedio de 895 denuncias mensuales.

En el año 2006, la Inspección General de Trabajo recibió 10,843 denuncias, un promedio de 904 mensuales.

En el año 2007, hasta la primera quincena de abril, la Inspección General de Trabajo había recibido un total de 3907 denuncias, haciendo un promedio de 977 denuncias mensuales.

De los datos reportados por esa dependencia, se evidencia que los conflictos laborales que son sometidos al conocimiento de la Inspección General de Trabajo, no solo se ha mantenido la constante, sino que los mismos se han incrementado y se debe resaltar que para abril del 2007, la Inspección únicamente contaba con 72 inspectores.

3.2 Objetivos del departamento de Inspectoría

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión 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 juicios punitivos, promoviendo la sustentación y finalización de los juicios por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo o



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 de índole laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores.

La Inspección General de Trabajo, de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como, la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia

De conformidad al Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960, las empresas tienen facultad para determinar quienes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.

De acuerdo con el Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del Comité Ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo, decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.

La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 al 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho. También interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.

De conformidad al Artículo 73, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.

En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de Trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y apercibirá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso, procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

Como se puede observar, la organización y funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, en teoría, esta pensada de manera utópica ya que en la realidad nacional, muchas de estas funciones, obligaciones, reglas y normas no se cumplen. Es sabido, que

una gran cantidad de empresas de manera periódica y constante, violan o quebrantan las regulaciones establecidas a expensas de la salud y seguridad de los trabajadores, quienes por temor a perder su fuente de ingresos, hacen caso omiso o simplemente callan estas violaciones.

3.3 Función conciliadora

Por la ley, la instancia conciliatoria previa, debe de verificarse en la sede administrativa, para permitir la iniciación de la acción judicial, de tal manera que esta no es admitida en tanto no se de por agotada dicha instancia, colocando al trabajador en una situación de inferioridad respecto del patrono, y de tal manera, la instancia conciliatoria previa, significa una demora en el logro del derecho que se intenta demandar.

El hecho de que los conflictos laborales sean de naturaleza tan desproporcionadamente desigual, tanto económicos como de derecho, despertó en el Estado, la imperiosa necesidad de crear distintos órganos para atender a cada uno de ellos.

Las personas encargadas de atender a cada uno de estos órganos, deben de poseer diversas facultades, condiciones y conocimientos para poder resolver las diferencias entre el capital y el trabajo, sobre todo si afectan a sectores como la industria o el comercio, motores de la generación de fuerza de trabajo. La necesidad de órganos independientes para resolver las contiendas laborales, se basa en que el conflicto económico interesa generalmente no solo al derecho sino a las condiciones de vida del trabajador.



El capital y el trabajo como factores de la producción, considerados en sus interrelaciones, dan lugar y son causantes de los conflictos laborales que se ocasionan por el desmedido afán del capital por obtener mayores ganancias en detrimento de las fuerzas laborales, quienes a su vez, tratan de defenderse de la explotación que la misma implica.

A través de la historia, se puede observar en sus distintas etapas que siempre ha existido la lucha de clases que conforman la sociedad, debido a que unos luchan por conservar sus privilegios y otros por conquistar sus derechos. Un panorama sombrío se vislumbra sobre la clase que carece de los medios de producción, la cual tiene que vender su fuerza de trabajo para poder procurarse su subsistencia a cambio de una retribución o salario, haciendo cada vez más precaria la convivencia obrero patronal.

Al hacerse presentes los conflictos obrero patronales en el diario vivir, se manifiestan cuestiones económicas del proceso que ponen en evidencia la indiscutible desigualdad entre estos factores de la producción, forzando con ocasión de la necesidad económica de la parte débil, a aceptar soluciones que no tienen otra acepción que la de paliativas a sus justas reclamaciones. Si a esto le agregamos la poca o ninguna eficacia de los procedimientos administrativos que están llamados a regir las relaciones laborales, en las cuales el trabajador con sus escasos recursos debe de enfrentar la opulencia del patrono, es entonces que el trabajador se ve conminado a aceptar las migajas de acuerdo a lo pactado en la conciliación, aun a sabiendas de que está abandonando parte de sus justas reclamaciones y que la ley le reconoce.

El tratadista Carnelutti, citado por Eduardo Mascareñas estudia la conciliación entre los equivalentes jurisdiccionales, entendiendo como tales: "aquellos otros medios, distintos del

proceso jurisdiccional, que se dirige a alcanzar la finalidad característica de éste, estima que la conciliación es la intervención de un tercero entre los portadores de dos intereses en conflicto, con el objeto de inducirlos a una composición justa”.²²

Para el tratadista Guasp, citado también por Eduardo Mascareñas: “la conciliación constituye un autentico proceso, que por no estar destinado a la satisfacción de necesidades procesales genéricas, no puede configurarse como una manifestación de proceso ordinario, sino como una figura de proceso especial, por un fundamento jurídico procesal, el tender a eliminar la actuación de una pretensión, añadiendo una ultima nota, la de que la conciliación es, salvo excepciones, un presupuesto de admisibilidad de cualquier proceso anterior”.²³

3.4 Naturaleza jurídica de la conciliación

Con el objeto de establecer la naturaleza jurídica de la figura de la conciliación, han surgido diversas teorías, a saber:

a) Teoría procesalista; para los partidarios de esta teoría quienes la clasifican dentro del ámbito procesal o judicial, por que la consideran una etapa del proceso propiamente dicho en virtud de que las normas que la regulan, son de estricta observación y de cumplimiento obligatorio tanto para el juez como para las partes.

²² Mascareñas, Carlos Eduardo. *Enciclopedia jurídica*. Tomo V. Pág. 485.

²³ *Ibid.*

b) Teoría del negocio jurídico; sostiene esta que la figura de la conciliación más que un simple procedimiento se puede integrar en la figura de un negocio jurídico, en virtud de que la voluntad de las partes se encamina a la producción de un efecto jurídico con la finalidad de poner fin a la controversia que le dio origen.

c) Naturaleza mixta de la conciliación; para otros tratadistas, la figura de la conciliación en lo particular, es considerada como un proceso extrajudicial, el cual concluye con un convenio o transacción, en el cual, generalmente el perjudicado es el trabajador, ya que es normal por no decir por ley, que sea este el que termine aceptando pagos que más constituyen un favor que una obligación de la parte patronal, quien se vale de su posición preferente no solo por recursos, sino que al mismo tiempo, por la necesidad imperiosa del trabajador de procurar el sustento a su núcleo familiar

Eduardo Couture, citado por la Licenciada Ana Mancur Milián en su trabajo de tesis indica: "La naturaleza de la conciliación es una cuestión de terminología que afecta la comprensión de la misma y del sistema. Consiste en resolver si la conciliación es un acto del proceso o se trata de un avenimiento entre las partes en donde puede haber renunciaciones bilaterales y en su caso la transacción propiamente dicha".²⁴

El ser humano por naturaleza, no puede vivir aislado sino compartiendo su existencia en sociedad con otros hombres, siendo consecuencia necesaria de esta convivencia, el surgimiento de conflictos de distinta naturaleza relacionados con su persona, sus bienes o sus derechos.

²⁴ Mancur Milián, Ana Elizabeth. *Ejercicio de la jurisdicción del estado a través de la conciliación*. Pág. 12



Tomando en cuenta los elementos que conforman esta institución, se concluye que su naturaleza jurídica es *sui generis*, ya que los mismos pertenecen tanto al área pública como a la privada.

Actualmente, existe una marcada tendencia a confundir el principio de conciliación con la conciliación como etapa procesal, lo que a dado lugar a que en algunos casos se invoque el principio conciliatorio para romper con la preclusión procesal y obteniendo como lógica consecuencia, la dilación del proceso.

La figura de la conciliación como principio, orienta a que en todo proceso laboral, sea administrativo o judicial, exista una etapa de conciliación que admite la intervención directa del juez quien es el encargado de proponer formulas equánimes de arreglo, pero al mismo tiempo, la misma se encuentra limitada por el principio de irrenunciabilidad del trabajador, el cual se encuentra claramente garantizado en el cuarto considerando inciso b del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo; además, las partes pueden conciliar en cualquier etapa del proceso, en tanto la sentencia o el auto no causen ejecutoria.

El abuso de la conciliación desnaturaliza su función como principio del Derecho del Trabajo toda vez que el mismo se encuentra inmerso en la ley laboral y que contiene regulaciones que concilian los intereses del capital y el trabajo, al tenor del Artículo 103 constitucional, generando un desequilibrio de intereses debido a la violación de la norma y que solamente puede ser restaurado al momento en que la ley se hace cumplir por el órgano encargado de esta función.



En caso de que las partes arriben a un acuerdo o arreglo conciliatorio, el papel del juez es de mero controlador de que con el mismo, no se vulneren ni el orden público, ni el minimum de garantías, ni la irrenunciabilidad del trabajador, constituyéndose en un garante y no en un facilitador de la misma.

Un factor o aspecto que denota la mala interpretación que de la figura de la conciliación se hace, lo constituye la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil con respecto al Código de Trabajo, debido a que la misma solamente es posible en aquellos casos en que no exista previsión del procedimiento en el Código de Trabajo y en tanto no sea posible integrarlo con sus propias normas

La figura de la conciliación laboral, la encontramos tanto en el Derecho individual como en el Derecho colectivo y, en términos generales, cabe señalar que es una institución a la cual se acude con el objetivo o finalidad de evitar el desgastante tramite del proceso laboral en los órganos jurisdiccionales competentes.

Es necesario señalar que, ésta no es una institución exclusiva del Derecho de Trabajo ya que la misma, aunque con distinta finalidad, es utilizada en el Derecho de Familia, el Derecho Civil, el Derecho Mercantil y hasta en el Derecho Penal. Sin embargo, es innegable que el instituto de la conciliación es típico del Derecho de Trabajo, no por su exclusividad sino por la importancia que reviste.

Frecuentemente se confunde la figura de la conciliación con la de la transacción, la cual es propia del Derecho Civil, siendo su fundamento jurídico en esencia la de ser un contrato



por medio del cual las partes no solo prevén un conflicto, sino que al mismo tiempo, la renuncia recíproca de derechos.

En nuestro medio, la conciliación es una etapa obligatoria del proceso laboral en la que el juez necesariamente tiene que proponer formulas ecuanimes de avenimiento entre las partes, lo cual lo encontramos desarrollado en el Artículo 340 segundo párrafo de nuestro ordenamiento laboral vigente.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, la figura de la conciliación se ve desnaturalizada debido a que tanto los jueces como los inspectores de trabajo, permiten y toleran conciliaciones que por si mismas, constituyen una entrega de los derechos de los trabajadores, sirviendo como un medio para arrebatar o disminuir los derechos de la clase trabajadora.

La figura de la conciliación tomada como verbo y en sentido *strictu sensu*, es la del avenimiento de las partes en conflicto para evitar o poner fin a un pleito o litigio.

Esta figura se encuentra regulada en el Artículo 49 de la Ley de Arbitraje (Decreto 67-95 del Congreso de la República) el cual nos indica que la misma es voluntaria en cuanto que las partes deciden resolver sus controversias con dicho procedimiento, cuenta con un tercero imparcial cuyo papel no es decidir sobre la disputa sino facilitar la comunicación entre las partes, sus sugerencias son tomadas como tales y no como imposiciones, finalmente en relación con el cumplimiento del acuerdo, se considera que el obligatorio como cualquier otro compromiso contractual.



El tratadista Trueba Urbina, al referirse a la figura de la conciliación establece: “por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por si mismas, o con la intervención del Órgano Jurisdiccional del Estado, previene un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores”.²⁵

La figura de la conciliación debe darse entre las partes directamente involucradas en el conflicto, ya sea por si solas o ante la autoridad judicial o administrativa competente, según sea el caso, pudiendo actuar solas o asesoradas por profesionales del Derecho, por estudiantes de las facultades de Derecho de las distintas universidades que funcionan en el país, o por representantes del sindicato siempre y cuando las reclamaciones no excedan de Q. 300.00 quetzales.

La institución de la conciliación puede darse en forma directa y en forma extrajudicial ante las autoridades administrativas o judiciales. Siendo la conciliación directa la que se realiza entre patronos y trabajadores sin que intervenga autoridad alguna, figura que se encuentra contemplada en el Artículo 374 del Código de Trabajo y que es de aplicación estricta para el Derecho colectivo de Trabajo, el cual en su parte conducente estipula: patronos y trabajadores trataran de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores.

La institución de la conciliación en lo individual, no se encuentra regulada en nuestro ordenamiento laboral, aunque en el sexto considerando del Código de Trabajo, de manera sublime lo aconseja al decir: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el

²⁵ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho procesal del trabajo*. Pág. 190

principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

La conciliación llevada a cabo ante las autoridades administrativas, posee una particular importancia debido a que la misma se realiza ante quienes se presume, poseen el conocimiento de los principios inspiradores de el ordenamiento laboral, encontrándose en la obligación de proteger a la parte mas débil de la relación laboral la cual es tutelar de los derechos que protege el ordenamiento laboral aludido, entiéndase el trabajador, por lo tanto, es de esperar que los inspectores de trabajo actúen con estricto apego a la ley, teniendo como lógica consecuencia, la credibilidad y plena seguridad por parte de los trabajadores, en los arreglos avalados por los inspectores de trabajo, que sus derechos gozaran de plena garantía y no habrá disminución, renuncia o tergiversación de los mismos.

Ante la indiscutible desigualdad económica bajo la cual el trabajador acude a esta institución, el trabajador necesita y demanda una justa solución del conflicto planteado, pero se ve conculcado su derecho a una justicia pronta y expedita debido a la mala asesoría que recibe en este justo momento procesal. Es entonces cuando, al realizar el acto de la conciliación, el trabajador ya posee derechos reconocidos por la ley, los cuales, desde ningún punto de vista deben de ser disminuidos ni tergiversados, confiriendo una solución cómoda del conflicto sino el avenimiento de las partes pero sin sacrificar los sagrados derechos reconocidos al trabajador como consecuencia del contrato o relación laboral.

La parte de la relación siempre afectada es la laboral, debido al estado de desigualdad a que se somete al trabajador, a quien sus limitaciones económicas le impiden una efectiva defensa de sus derechos y los daños de la violación a los mismos, se convierten en un factor que influye en la renuncia de los mismos debido a su desesperación, la cual suele ganarle a la justicia que a veces no llega con la prontitud deseada. El Estado o un empleador privado, en su calidad de patrono, gozan de mecanismos y practicas inmediatas para afectar los derechos del trabajador, mientras que este, solamente puede acceder a mecanismos mediatos de defensa que se caracterizan por su onerosidad como en el caso del amparo.

El principio *in dubio pro operario*, es decir, de la duda a favor del trabajador, posee una marcada fuerza en el campo procesal cuyo objetivo primordial es llevar la tutela del juzgador hacia la parte mas débil de la relación en todos aquellos casos en los que exista duda de hecho o de derecho.

La duda de hecho en el derecho común, consiste en denegar lo pedido en virtud de la inexistencia de elementos de prueba que permitan sin ningún tipo de duda, hacer coincidir la pretensión procesal con la verdad objetiva como elemento necesario para la aplicación del efecto jurídico de la norma. En ese sentido, en materia como la civil o la mercantil, en donde entran en juego intereses eminentemente particulares, la duda respecto a la realización del supuesto jurídico contra lo solicitado se resuelve con la denegatoria de lo pedido.

En materias en las que los derechos que se intenta regular constituyen derechos fundamentales, como es el caso del Derecho de Trabajo, al denegar lo solicitado se estaría



incurriendo en arbitrariedad o violación de los mismos, siendo común que en esas disciplinas jurídicas se le atribuya a la duda un efecto distinto, permitiéndole al juzgador que resuelva sin afectar, conculcar o violar las garantías que esta llamado a proteger.

En el Derecho de Trabajo, que regula garantías fundamentales y que cuenta con regulación constitucional específica susceptible de ser superada por las partes por medio de la contratación o negociación individual o colectiva, el principio in dubio pro operario, en la duda de derecho, tiene un efecto que no poseen principios similares en otras ramas de derecho como es el de modificar la jerarquía normativa, pudiendo colocar en la cúspide de la misma la norma que sea más favorable al trabajador, ya que aunque se trate de una disposición contenida en un contrato de trabajo, si esta resulta más favorable para el trabajador que la norma constitucional, que una norma ordinaria o una reglamentaria, la misma disposición contractual aun siendo producto de un convenio entre las partes, se coloca en el punto más alto de la jerarquía de las normas y prevalece sobre estas sin carecer de fundamento jurídico y lógico si tomamos en cuenta que la misma Constitución Política establece la posibilidad de superar el mínimo de garantías que la misma constitución establece a través de los mecanismos que la ley contempla como lo son la negociación y contratación individual y colectiva y que el producto de este ejercicio se incorpora a ese mínimo de garantías por el principio de irrenunciabilidad de que están investidas, así como la nulidad de pleno derecho de los actos, acuerdos o resoluciones que tiendan a disminuir, restringir, limitar o tergiversar las mismas.

En este sentido, al existir duda de derecho el mismo no se resuelve como en el caso del Derecho común, partiendo de la base de una jerarquía rigurosa o de un principio de especialidad, ya que la duda de derecho en cuanto a la norma a aplicar, se resuelve a



partir de la que resulte mas favorable al trabajador aunque, esta no surge únicamente en cuanto a la norma que hay que aplicar, sino que al mismo tiempo, involucra la interpretación de la misma vinculando el principio in dubio pro operario con el principio tutelar establecido y que la exégesis de la norma, en caso de falta de claridad o contundencia en el texto de la misma, obliga al juzgador a interpretarla en el sentido que sea mas favorable al trabajador, en virtud de no poder poner en riesgo que la interpretación judicial que se haga de la misma, resulte en violación o vulneración de ese conjunto de garantías mínimas e irrenunciables.

La misma debilidad económica que existe de manera natural entre las fuerzas involucradas en el proceso de producción, limita la capacidad de prueba de la parte mas débil de la relación, ya que la mayoría de la prueba se genera en el centro de trabajo, el cual, por lógica, se encuentra bajo la total hegemonía y control del patrono, por lo que resulta mas fácil para este el establecer la duda sobre el objeto del proceso o las pretensiones del trabajador.

Un claro ejemplo de esta violación, lo constituye la negativa a condenar a la parte patronal al pago de horas laboradas en jornada extraordinaria o pago de ventajas económicas bajo el argumento de que el trabajador no probó que las laboró o las devengó.

Punto aparte merece el hecho de que la parte patronal no debe de aceptar la totalidad de las reclamaciones hechas por el trabajador, aunque soy de la opinión de que no debe de aceptar aquellas que se encuentran fuera de la lógica y de la ley. Si al momento de celebrar la audiencia conciliatoria extrajudicial, el patrono acude con los medios de prueba pertinentes, es mas fácil para el inspector de trabajo y mas justo para las partes en

conflicto, determinar el tiempo, el monto y por que no, hasta la forma de pago de las reclamaciones. Pero lo frecuente y cotidiano, es que el patrono comience por tratar de evadir esta responsabilidad, desde el momento en que le resta importancia a esta figura y, busca la manera de desesperar al trabajador a tal punto, que no le importa jugar con las necesidades propias del hogar de este y de esta manera, obligarlo a transar y recibir, de manera bastante disminuida, una cantidad de dinero que mas parece una limosna.

El objeto del servicio de conciliación debe ser el de resolver cualquier controversia que se someta a su consideración, resolverla de una manera expedita, satisfactoria para ambas partes y con el mínimo gasto posible, con la finalidad de evitar que la controversia llegue a instancias judiciales, es decir, al agotador proceso judicial en los tribunales de jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

Por regla lógica, la conciliación es muy flexible ya que, en teoría, no se trata de imponer la voluntad de alguna de las partes, mas bien, es la idea de que un tercero (inspector de trabajo), luego de escuchar a las partes, tenga una mejor idea del conflicto sometido a su conocimiento y de esta manera, pueda proponer amigables formulas de arreglo, pero eso si, apegadas a derecho.

La figura de la conciliación administrativa, tiene como fin primordial el evitar que las partes lleguen a un proceso judicial que incrementaría el número ya existente de los mismos en los respectivos órganos jurisdiccionales.

Esta figura administrativa puede y debe de intentarse siempre y cuando no exista una disposición de orden público que la prohíba. La necesidad de órganos independientes para

resolver las controversias del trabajo, debe basarse en la circunstancia de que el conflicto económico interesa generalmente, no solo al Derecho sino a las condiciones de vida las cuales de por si, plantean difíciles problemas.

Por tanto, entiendo por conciliación, la serie de actos que las partes por si mismos, o con la intervención del órgano estatal para promover el acto que va a prever un conflicto obrero patronal, por medio del arreglo amistoso que impida vulnerar los derechos consagrados en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

3.5 Clases de conciliación

La figura de la conciliación, atendiendo a sus diversas clasificaciones de acuerdo al los objetivos, puede dividirse así:

a) Por el número de partes que en la misma intervienen:

- Bilateral si únicamente son dos las partes en conflicto.
- Plurilateral si son mas de dos las partes en conflicto.

b) Por su fuente:

- Obligatoria: si la ley ordena que la misma debe celebrarse durante el tramite de un proceso, remitiéndonos para el efecto al Artículo 203 del Código Procesal Civil y Mercantil, 340 del Código de Trabajo y Artículo 11 de la Ley de Tribunales de Familia; y
- Facultativa: cuando las partes deciden utilizar esta vía por su propia convicción o cuando el juez así lo considere conveniente y para el efecto, nuestra legislación vigente nos remite al Artículo 97 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- Extrajudicial: En la búsqueda de solucionar un conflicto antes de que llegue a instancias judiciales, observando formulas de arreglo encaminadas por conciliadores designados por las partes o de órganos institucionalizados.

c) Por el resultado alcanzado:

- Total si se logra acuerdo en todos los puntos y temas que dieron objeto a la misma.
- Parcial cuando el acuerdo solamente se obtiene en algunos aspectos y deja abierta la posibilidad de dilucidar en juicio las restantes.

3.6 Principales características de la conciliación

El Lic. Luis Fernando López, en su trabajo monográfico titulado La conciliación mercantil²⁶, publicado por la cámara de comercio de Bogotá Colombia en 1988, indica las siguientes:

- a) de estirpe no procesal
- b) se fundamenta en la libertad y buena voluntad de las partes
- c) son las partes quienes llegan a un arreglo
- d) no es de carácter obligatorio
- e) tiene reserva profesional
- f) es preventivo de la instancia arbitral o judicial
- g) exige la colaboración activa de uno o varios terceros especialmente calificados.

Ante este desglose o clasificación es de comprender que por sus características, la institución de la conciliación no posee reglas específicas sino, recomendaciones y consejos que las partes en conflicto deseen establecer.

²⁶ López, Luis Fernando. *La conciliación mercantil*. Pág. 89

La función conciliadora de la Inspección General del Trabajo, está determinada en el Artículo 19 inciso d) del Reglamento de la Inspección General de Trabajo, contenido en el acuerdo del Presidente de la Republica de fecha veinte de diciembre de 1957, el cual establece: La inspección General de Trabajo, es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la cual en virtud de la ley, debe: d) Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores.

A través de la historia, este es el verdadero carácter de las resoluciones de la Inspección de Trabajo, conciliador más no coercible, debido a que su cumplimiento ha quedado reservado a los tribunales de trabajo y previsión social, quienes son los entes encargados de recibir y dar tramite a las denuncias por infracciones a las leyes de trabajo.

La Recomendación número 81, referente al Convenio número 81, en su tercera parte numeral 8 establece: III. Conflictos del trabajo

8. Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo.

En contra de la atribución de la función de Conciliación y arbitraje a la Inspección del Trabajo, se ha alegado la sobrecarga de trabajo que resultaría de ello, argumentando que estas funciones pueden influir o menoscabar la autoridad e imparcialidad del servicio. En apariencia, el inspector de trabajo por estar supuestamente mas al tanto de la diversidad de problemas concretos que suceden en los lugares de trabajo, puede de una mejor manera, ayudar a resolver estas controversias, siendo notorio que los empleadores y los

mismos trabajadores han sido los que en su origen, le han designado la tarea de conciliador natural debido a el alto grado de confianza que se le tenia.

Como resultado, existen dos peligros cuando la Inspección asume esta función de conciliación en los conflictos declarados, siendo el primero, la cantidad de tiempo que se invierte en cumplir esta función, en detrimento del que debe dedicarse al control o a la función de información y asesoramiento, ya que la natural consecuencia es la de dedicar menos tiempo a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, dedicando menos tiempo a las visitas in situ y volviéndose estas menos frecuentes.

El segundo peligro es insidioso, por que oculto en apariencias inofensivas, el inspector de trabajo puede, en determinado momento, confundir la función conciliadora que busca ante todo el acuerdo y la transacción, con la de ser un garante en cuanto a la aplicación de la legislación, posición en la que cualquier idea de transacción debe de excluirse en virtud de que la ley debe de imponerse y no transigir con ella.

Este es el caso en que los inspectores de trabajo, no deben de mediar en las audiencias conciliatorias, ya que por distintas razones, se puede llegar a poner en duda su imparcialidad, y sin afán de emitir un juicio al respecto, deben de enfocar su esfuerzo a orientar al trabajador y al patrono, pero sobretodo a este ultimo, sobre el hecho de que las prestaciones laborales, no pueden ni deben ser objeto de negociación.

La eficacia de las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo ha estado condicionada o supeditada a los tribunales de trabajo y previsión social, habiéndose señalado con justificada razón, que dichas resoluciones no tenían ningún valor para los

infractores de las mismas ya que por lo general, estas no tenían consecuencias jurídicas por estar supeditadas para su cumplimiento, a un proceso judicial para poner en marcha el aparato coercitivo estatal.

3.7 Funciones del departamento de inspectores de trabajo

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela 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.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión 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 juicios punitivos, promoviendo la sustentación y finalización de los juicios por faltas que denuncien la violación y normas de trabajo o 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 lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- 1) Por incumplimiento de pago de salarios.

- 2) Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- 3) Cancelación de aguinaldo.
- 4) Pago de horas extras.
- 5) Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
- 6) Concesión y pago de los períodos Pre y postnatales.
- 7) Pago o concesión de periodos de lactancia.
- 8) Interviene en despidos de mujeres embarazadas.
- 9) Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva
- 10) Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
- 11) Despidos indirectos.
- 12) Cambios de jornadas de trabajo.
- 13) Violaciones a horarios de trabajo.
- 14) Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- 15) Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- 16) Verificar convenios colectivos y certificar convenios de pago suscritos ante los inspectores de trabajo.
- 17) Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- 18) Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
- 19) Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- 20) Revisa las planillas de salarios.
- 21) Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- 22) Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- 23) Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- 24) Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
- 25) A través de una resolución se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- 26) Interviene, además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
- 27) Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:
- a) Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
 - b) Si se paga o no salario mínimo;
 - c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
 - d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
 - e) Si se da protección física al trabajador;
 - f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
 - g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
 - h) Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
 - i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
 - j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
 - k) Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas (diurnas, mixtas, nocturnas);
 - l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
 - m) Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;



- n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;
- o) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
- p) Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
- q) Si existen extintores contra incendios; y
- r) Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.

Asimismo, dentro de sus facultades la Inspección de Trabajo puede:

30. Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.

31. En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.

32. De conformidad al Decreto número 23-79 del Congreso de la República (post mortem), la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.

34. La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los

trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia

36. De conformidad al Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.

37. La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 al 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.

38. Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.

39. De conformidad al Artículo 73, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.

40. En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de Trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el Inspector de Trabajo levantará y prevendrá



al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

41. De conformidad a los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo esta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.

3.8 Facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo

a) Derecho de Visita y de Investigación; esta primera facultad, sin la cual no se cumpliría una de las principales funciones de los inspectores, lo constituye la de visitar empresas. A este respecto, el Convenio número 81 dispone:

Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- b) Para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección.



Disposición esta, que también está incluida en el convenio número 129 y que en nuestro ordenamiento legal se encuentra contemplada en el Artículo 281 literal a.

Otra de las facultades o atribuciones a que se refieren los convenios antes relacionados es la de que: los inspectores estarán autorizados a proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesarios para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente. Esta disposición implica, el derecho a interrogar solo o ante testigos al empleador o al personal, a exigir la exhibición de libros, registro o documentos que la legislación ordene llevar, así como el derecho a tomar muestras con el propósito de analizarlas. Todo lo anterior desarrollado en nuestro Código de Trabajo en el Artículo 281 literales b, d y f.

Asimismo, les faculta para que en determinado momento y si es necesario, puedan recurrir a solicitar la ayuda de las autoridades o de agentes de la policía nacional, con el objeto de que no se les impida o no se les creen dificultades para realizar su labor, lo cual, al igual que los anteriores, se encuentra contemplado en el Artículo 281 literal c de nuestro Código de Trabajo.

Dentro de las obligaciones de los inspectores de trabajo, también se encuentra la de secreto profesional, el cual, según el convenio número 81 de la OIT, en su Artículo 15 literal a) indica: se prohibirá que los inspectores de trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en la empresas que estén bajo su vigilancia; y la literal b) del citado cuerpo legal establece: Los inspectores de trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan



haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones. Esto lo encontramos desarrollado en el mismo Artículo 281 literal k de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

b) Discreción sobre el origen de las quejas:

Los inspectores deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja....y no manifestaran al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Esta obligación responde al doble afán de proteger a los trabajadores que han presentado quejas y de dar la mayor eficacia a la intervención de los inspectores. Es de carácter imperativa. Como las obligaciones precedentes, suele ser objeto de una disposición legal o del contrato particular que los inspectores firman y asumen al prestar juramento.

Para poder desempeñar su labor de manera eficiente, los Inspectores de Trabajo deben de gozar de la libertad suficiente para evitar llenarse de prejuicios que puedan afectar sus decisiones. Esto se logra únicamente a través de una estricta independencia en su actuar y en la realización de sus actividades.

3.9 La independencia de los Inspectores

Se trata a la vez de una obligación que se les impone y de una garantía que se les otorga. Los Convenios número 81 y 129 disponen a este respecto que "el personal de inspección, deberá estar compuesto de funcionarios públicos que cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su Empleo y los independicen de



los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida". (Esto lo encontramos específicamente en el Artículo 6 del Convenio número 81 y en el Artículo 8 numeral 1 del Convenio número 129.)

Las condiciones en que se efectúan los controles, o las simples costumbres locales pueden poner a los inspectores en una situación comprometida de agradecimiento. La independencia de los inspectores es una condición indispensable para que ambas partes, empleadores y asalariados, puedan tener plena confianza en su objetividad e imparcialidad.

Con la finalidad de garantizar y sentar un precedente, los inspectores de Trabajo deben fundamentar sus resoluciones, es decir, las decisiones a que llegan después de un estudio meticulado del asunto sometido a su conocimiento. Es por ello necesario establecer primeramente, el significado de una Resolución y en que consiste la Resolución Administrativa, lo cual es obvio que es la que emana de las autoridades de la Inspección de Trabajo.

3.10 Que son las resoluciones

Término genérico con el que se designa a las decisiones y medidas de publicidad y ejecución de leyes, adoptadas por los ministros, prefectos, alcaldes y algunas otras autoridades administrativas. Las resoluciones se hacen constar por escrito y respetando una forma administrativa distinta de la simple carta misiva; comprenden generalmente un referendo, a veces considerandos y siempre una parte dispositiva en Artículos.

3.11 Resolución Administrativa. "Es toda disposición o decisión emanada de autoridad administrativa no superior, ya se trate de autoridad no superior respecto a un mismo órgano, ya se trate de autoridad que preside un mero órgano burocrático. La resolución se distingue del decreto por la autoridad que la emite".²⁷

Considerando su contenido jurídico, se distinguen dos grandes clases de resoluciones:

- 1) Las resoluciones generales de naturaleza reglamentaria;
- 2) Las resoluciones especiales o individuales.

3.12 Coercibilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo

Como ya se ha visto, las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, dictadas a través de su cuerpo de inspectores gozan de la coercibilidad que la ley les permite, siempre y cuando, esta resolución esté aprobada por el Inspector General de Trabajo o el subinspector general de trabajo, según lo dispuesto por el Artículo 278 segundo párrafo de nuestro ordenamiento laboral vigente, en el cual se les concede u otorga la calidad de título ejecutivo. Desde este punto de vista, las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, si gozan de coercibilidad, pero ¿que pasa si no están autorizadas por el Inspector General o el subinspector?, a falta de esta autorización, entiendo que la misma carece de validez en el ámbito jurídico, razón por la cual, es necesario e imperativo que la decisión o convenio tenga alguna forma o manera de compeler al obligado y forzar su cumplimiento sin necesidad de tener que acudir a la vía judicial.

Se debe de considerar que, la única manera de poder obligar a la parte patronal a respetar lo pactado, es por medio del establecimiento de una garantía de cumplimiento, la cual debe

²⁷ Abeledo Perrot. **Diccionario jurídico**. Tomo III. Pag. 307.



de ser prestada en el justo y preciso momento de la conciliación, siendo este el momento procesal oportuno para obtener el pago de las prestaciones reclamadas.

3.13 Ineficiencia de la asesoría brindada por el Departamento de Inspectores de Trabajo

Todas aquellas personas que en algún momento hemos tenido la necesidad de acudir a esta instancia, hemos podido observar y experimentar la cruda realidad de la mala asesoría que se recibe por parte de los inspectores de trabajo. Para nadie es secreto el hecho de que las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, siempre son objeto de una transacción a la hora que se realiza la junta conciliatoria ante el Inspector de Trabajo, ya que en lugar de conminar a la parte patronal a que cumpla con el cálculo hecho por esta institución, el inspector alienta e inclusive, hasta amedrenta al trabajador sugiriéndole que reciba lo que la parte patronal le ofrece, so pena de tener que verse envuelto en el engorroso trámite ante el órgano jurisdiccional, el cual puede llevar varios años.

Recalcando la misión de la Inspección del Trabajo, que según el Convenio número 81, y lo que para el efecto estipula el Artículo 278 primer párrafo del ordenamiento jurídico laboral, que dice: La inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

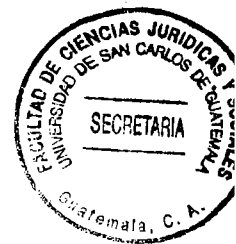
Debido a la diversidad de esferas en que tiene que desenvolverse el actuar de la Inspección de Trabajo, es necesario y recomendable que exista una especialización de parte de los funcionarios que actúan como Inspectores, ya que con ello se pretende

responder a la complejidad y diversidad de las tareas, debido a que un solo Inspector no puede poseer el conjunto de conocimientos necesarios para tratar todos los temas relativos a la protección de los trabajadores.

Al existir una sola y única Inspección de Trabajo, y que la misma depende del Ministerio de Trabajo, estando encargada de todas las misiones que deben de llevarse a cabo dentro de las empresas, el Inspector se presenta como el interlocutor único delegado por el Ministerio de Trabajo, teniendo la ventaja de dar al Inspector una visión global de los distintos problemas, evitando de esta manera la multiplicación de los controles y la falta de coordinación de los mismos.

Entonces, ¿en que medida pueden los Inspectores ejecutar una función tan amplia ante el constante crecimiento de los problemas jurídicos y técnicos?

La creación de un departamento de Inspectores polivalentes, que tengan conocimientos suficientes para poder reconocer las distintas situaciones de riesgo y la suficiente independencia para poder recurrir, si así lo amerita, a la asesoría de especialistas, médicos, ingenieros o químicos o de cualquier otra profesión o especialidad.



CAPÍTULO IV

4. Inminente necesidad de establecer un mecanismo que garantice el pago de prestaciones laborales al trabajador

La constante violación de los convenios suscritos ante la Inspección General de Trabajo, deja en evidencia a la parte mas débil de la relación laboral, quien se encuentra en una clara desventaja ante la parte patronal, pues al carecer de los recursos tanto económicos como instrumentales, debe de doblegarse y en ocasiones hasta resignarse a perder las prestaciones que con tanto esfuerzo y sufrimiento a logrado que el órgano jurisdiccional declare en sentencia, debido a la facilidad de la parte patronal para evadir el pago de las mismas, con el simple hecho de, a manera de ejemplo, cambiar de dirección catastral la empresa.

Es necesario, a criterio del investigador, plantear la necesidad de requerir a la parte patronal, la obligación de prestar garantía respecto del pago de prestaciones laborales. Esta figura puede presentarse de distintas maneras, por lo que en este capítulo, se desarrollan las más idóneas y difíciles de evadir por la parte patronal.

4.1 Que es una garantía

El concepto de garantía es uno de aquellos grandes conceptos encontrados a través de todas las ramas del Derecho y, sin embargo, no adolece de los contornos vagos de imprecisión y generalidad que suelen acompañar a estas grandes ideas. Antes bien, el

concepto de garantía es claro y preciso, constituyendo quizás uno de los pocos supuestos con una marcada excepción a la afirmación antes formulada.

Uno de los pilares en que se apoya la construcción de los distintos instrumentos y conceptos jurídicos, lo encontramos en la figura de la garantía, ya que indistintamente del campo del derecho en que nos desenvolvamos, encontraremos la figura de la garantía, cuya idea final no es otra que la de suministrar una seguridad, una protección o una defensa.

Buenaventura, Pellisé y Prats al respecto señalan: "La idea de proteger los derechos y de asegurar el cumplimiento de los deberes es básica en el desenvolvimiento de la vida social. Desde el inicio de la vida de relación apareció. Desde que surgió el primer deudor, desde que en el campo del Derecho apareció la primera pretensión a exigir una prestación, la idea de garantía que brindaba la seguridad de que aquello se realizaría nació, como secuela ineludible, del reconocimiento del vínculo jurídico"²⁸.

Citando a los mismos autores: "En sentido lato y en ciertos contratos, sinónimo de obligación y responsabilidad".²⁹

La doctrina jurídica acostumbra considerar que el juego de las garantías puede desdoblarse en una doble finalidad: o se pretende con ellas asegurar el goce y disfrute de un derecho o el cumplimiento de una obligación.

²⁸ Buenaventura Pellisé Prats. *Nueva enciclopedia jurídica*. Pág. 534

²⁹ *Ibid.* Pág. 535

Para el tratadista Cabanellas, garantía es: “Compromiso de que un tercero cumplirá una obligación”.³⁰

Continua indicando el maestro Cabanellas: “Ante la reiterada experiencia del incumplimiento de las obligaciones y especialmente en cuanto a puntualidad y totalidad en lo que se refiere a las deudas de dinero”.³¹

El mundo actual se encuentra envuelto en una esfera de consumismo tan alto que, debido al crecimiento de la deuda personal al adquirir bienes o servicios, las distintas instituciones que proveen este tipo de servicio se han visto en la necesidad de garantizar el pago de los consumos constantes y cotidianos que los ciudadanos realizan.

Citando al Lic. Vladimir Aguilar Guerra en su obra Derecho de Obligaciones, respecto a la garantía expone: “La garantía es técnicamente una facultad o un derecho que se yuxtapone o añade a un crédito para asegurar su satisfacción. Sería por ello más exacto, como señala diez-picazo, hablar de derecho o facultad en función de garantía. Ese nuevo derecho o esa nueva facultad queda subordinado al crédito, que funciona como derecho principal, en una relación de accesoriedad. Se dice por ello que la garantía consiste en un derecho accesorio. El que se trate de un verdadero derecho, esto es, una situación de poder típica, autónoma, o bien, de una facultad, es decir, una posibilidad de actuación protegida, no puede resolverse en general, sino atendiendo a la composición de intereses en cada uno de los casos”.³²

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 461

³¹ **Ibid.** Pág. 462

³² Aguilar Guerra, Vladimir. **Derecho de obligaciones**. Pág. 311

Haciendo a un lado todo tipo de consideraciones de índole doctrinario, enumeraré a continuación algunas formas de garantía creadas en el Derecho Civil.

A) Garantías que consisten en evitar el desconocimiento de un derecho previamente declarado o adquirido.

a) Los Documentos. Con ellos se pretende frecuentemente la perpetuación de un hecho o de un derecho así como la prueba de tales situaciones.

Al considerar al documento como exteriorización de su contenido, es necesario e imprescindible tener en cuenta que vienen a colación todas las cuestiones relacionadas con las relaciones existentes entre uno y otro, según se trate de la mera reproducción de un negocio ya existente, de repetición, de confirmación, de aclaración, de rectificación, etc.

El juego del documento en función de garantía es claro, y la eficacia del mismo depende de la clase de documento de que se trate. Así se distingue entre documentos originales y sus copias, sus testimonios, sus reproducciones, etc.

b) Los actos de reconocimiento. Estos actos en sus distintas variedades responden siempre a la misma idea. Quien reconoce una deuda, una situación, un estado de hecho, afirma a través de tal declaración algo que después no puede desconocer. Entre estos se puede mencionar:

1.- El Recibo. El cual no constituye por si mismo un acto de declaración de una deuda, sino que mas bien, una declaración liberatoria.

2.- La inscripción en el Registro. Constituye uno de los procedimientos más eficaces de garantizar un derecho y evitar su desconocimiento, ya que los tribunales protegen la eficacia de sus asientos consiguiendo una garantía de primer orden.

3.- Los depósitos y consignaciones. Con este procedimiento se pretende un aseguramiento y garantía tanto de la conservación de la cosa como del cumplimiento de la obligación.

B) Garantías encaminadas a asegurar la efectividad en el goce de un derecho. Lo constituyen las garantías que la técnica jurídica califica como preventivas y tienen como finalidad primordial el goce de un derecho por parte de quien lo adquiere o lo tiene. Por mencionar algunas tales como, la fianza, la cláusula penal, las arras, el secuestro, el depósito, el contrato de garantía, etc.

En principio es necesario suponer que no existe ninguna oposición valedera a que todas las obligaciones que se desarrollan dentro del campo del Derecho, puedan ser objeto de una medida de garantía, no limitándose únicamente a las obligaciones presentes sino también, a las futuras, debiendo la teoría de la garantía responder a la licitud de lo asegurado.

C) La garantía prestada por terceros. Figura que se da normalmente cuando el sujeto llamado acreedor de la prestación, asegura el cumplimiento de la misma por medio de una tercera persona que no es la deudora de la obligación, deduciendo entonces que, las relaciones entre acreedor y fiador son de carácter abstracto, ya que el fiador garantiza al deudor y la obligación accesoria contraída por este, es válida aunque carezca de causa jurídica.



D) Garantía a cargo del propio obligado. Posiblemente es el procedimiento más primitivo de asegurar el cumplimiento de la obligación, ya que quien la debe, se convierte en su propio asegurador, quedando implícita en la relación el deber de realizar la prestación. Quien debe la prestación debe cumplirla, el cual constituye el principio básico de la teoría obligacionista, estableciendo la ley, una serie normas que facilitan al acreedor la posibilidad de exigir coactivamente el cumplimiento de este deber.

El acreedor garantiza el cumplimiento de la obligación del deudor en los elementos patrimoniales de este, los cuales quedan afectados y vinculados a la seguridad de la ejecución de la prestación.

El acto de pretender una garantía, le corresponde a determinados acreedores para exigir de sus deudores el cumplimiento de la obligación de afianzar en la forma pactada, el aseguramiento de la ejecución de una obligación, entendiéndose que su campo de acción es muy amplio, encontrando en la ley un derecho reconocido y encaminado al aseguramiento de situación jurídicas amenazadas de extinción por caducidad o prescripción.

Mención especial merece el hecho de que, el órgano jurisdiccional ante el cual planteamos nuestro memorial inicial de demanda, al solicitar medidas precautorias con la finalidad de garantizar las resultas del proceso, los jueces no las decretan, a pesar de que la solicitud de las mismas, se encuentra expresamente declarado en el último párrafo del inciso h del Artículo 332 de nuestro ordenamiento laboral vigente, bastando para el caso, acreditar la necesidad de la misma, así mismo, indica que el arraigo debe de decretarse con la sola solicitud.



El Licenciado Vladimir Aguilar indica: “La garantía en sentido propio, consiste en un refuerzo del crédito a efectos de seguridad. Es algo que se añade al crédito mismo y se amplía el poder del acreedor, con lo que gana seguridad en el derecho de crédito”.³³

Para su estudio, las garantías suelen clasificarse en reales y personales, pero no debe confundirse con la ya conocida distinción entre derechos reales y derechos de crédito. Las garantías reales no conceden un verdadero derecho real sino en una facultad posesoria. Se entiende entonces la garantía real, a la facultad del poder jurídico sobre cosa determinada del deudor o de un tercero.

Siempre que hablemos de garantías, lo haremos de derechos accesorios ya que se encuadran en figuras y situaciones legalmente predeterminadas, por lo tanto, existen las garantías personales, garantías reales en sentido propio, y garantías que recaen sobre cosas determinadas confiriendo un derecho meramente personal, sabiendo entonces que la función de la garantía se interpreta y aplica a partir de los modelos ya tipificados.

Las garantías personales le proporcionan al acreedor un derecho que no busca una cosa concreta o determinada, mas bien, están encaminadas hacia el patrimonio del deudor o de un tercero, incrementando la responsabilidad de este, quedando en este caso el patrimonio del tercero comprometido o sometido a las consecuencias que se deriven del incumplimiento del deudor, ampliando las posibilidades del acreedor de satisfacer la prestación.

³³ **Ibid.** Pág. 311



Dentro de los supuestos tradicionales encontramos figuras tales como la fianza, el aval cambiario, y la solidaridad en función de garantía. Entonces, "las garantías constituyen un derecho subjetivo adicional o una facultad adicional que se yuxtapone al derecho de crédito".³⁴

La relación de subordinación que existe entre el derecho principal y el accesorio, se establece por medio del enunciado: derecho principal es igual a derecho de crédito; derecho accesorio es igual a la garantía, teniendo como corolario la existencia de uno (derecho principal) para la existencia del otro (derecho accesorio o garantía).

Las deudas de suma de dinero, son aquellas que traen aparejada la entrega de una determinada cantidad de dinero, cayendo en la clasificación de obligaciones genéricas, de las cuales el deudor no puede eximir su cumplimiento ya que no debe cosas sino que un valor económico.

Todos los que intervienen en la relación cambiaria poseen la calidad de deudores principales y en su contra se puede ejercitar la acción cambiaria, sabiendo que las obligaciones cambiarias pueden ser complementadas por las garantías personales, estableciendo la legislación una forma típica de garantía: el aval.

Su origen lo encontramos en la letra de cambio, continuando su uso en otros títulos de crédito, y fijando su concepto en el hecho de que constituye una garantía en los títulos de pago que conllevan la obligación de pagar una suma determinada de dinero.

³⁴ *Ibid.* Pág. 314



La letra de cambio es el título por excelencia de ese género, ya que incorpora la orden incondicional de pagar una suma determinada de dinero, la cual, el aval garantiza que el mismo será pagado a su vencimiento. Para tal efecto, el Artículo 400 del código de comercio establece que: “mediante el aval, se podrá garantizar en todo o en parte el pago de los títulos de crédito que contengan obligación de pagar dinero”.

4.2 El aval

El aval posee la naturaleza jurídica de una garantía, ya que es una forma de la cual puede valerse el beneficiario de un título de crédito para asegurar su derecho en caso de incumplimiento, siendo al mismo tiempo una garantía objetiva, ya que su función no es garantizar que una persona concreta pague sino que el título será pagado. Su naturaleza jurídica la encontramos desarrollada en el Artículo 403 del Código de Comercio, al disponer que el avalista queda obligado a pagar el título de crédito, hasta el monto avalado y su obligación subsiste y es válida aun cuando la del avalado sea nula por cualquier causa.

Del Artículo 400 al 405 del Código de Comercio, encontramos desarrollado y concatenado el aval dentro de los títulos de crédito y su conjunto de disposiciones generales que contengan obligación de pagar dinero, por lo que es un acto cambiario.

Contrario a su naturaleza propia, el aval es un acto incondicionado, ya que su objeto es garantizar el pago de un título de crédito, lo cual no puede condicionarse como en el caso de la letra de cambio que conlleva la orden pagar una suma determinada de dinero.



Es un acto accesorio por excelencia, puesto que supone la existencia previa del título cuyo pago garantiza.

El aval esta conformado por elementos tanto subjetivos como objetivos, a saber:

a) Elementos subjetivos. El avalista y el avalado constituyen los elementos subjetivos del aval. El avalista es quien, al suscribir o poner su firma en el título, garantiza en todo o en parte el pago del título. Avalado es la persona por la cual se presta el aval y se entienden garantizadas las obligaciones del signatario.

b) Elemento Objetivo. Lo constituye la suma garantizada. La ley admite que se garantice en todo o en parte el pago de los títulos de crédito que contengan obligación de pagar dinero, estableciendo además, que si no se indica la cantidad en el aval, se entiende que garantiza el importe total del título.

El principal efecto jurídico del aval lo constituye el obligar al avalista desde el momento en que lo introduce en la relación cambiaria, ya que el avalista se convierte en deudor y su obligación subsiste aun cuando la obligación garantizada sea nula.

4.3 Diferencias del aval con la fianza

a) El aval es una garantía objetiva cuya finalidad es asegurar la ejecución de la obligación de pago contenida en el título, mientras que la fianza es una garantía subjetiva que se presta para asegurar el cumplimiento de la obligación de un deudor determinado.

- b) El avalista es deudor autónomo mientras que en la fianza, solamente puede acudir al fiador, si previamente se ha hecho orden de los bienes del fiado.

- c) El aval debe constar en el propio título de crédito. La fianza puede constituirse por separado.

- d) El aval se presume si aparece en el título de crédito una firma a la cual no se le pueda atribuir otra significación, mientras que la fianza debe ser expresa.

- e) En el aval no se sigue el principio de que lo accesorio sigue a lo principal, sino al contrario; En la fianza si tiene aplicación el referido principio, ya que la ley considera nula la fianza si la misma recae sobre una obligación que no sea valedera.

- f) El aval supone dos vínculos obligatorios constituidos por el avalado y el avalista, mientras que la fianza contiene un solo vínculo y dos deudores.

4.4 El principio de irrenunciabilidad

Al hablar de este principio, es criterio del investigador que, al momento en que el trabajador acepta el convenio suscrito ante el Inspector de Trabajo, si el monto de las prestaciones no es el justo y equivalente al cien por ciento del cálculo hecho por esa institución, entonces el trabajador está renunciando a su derecho.

Este principio no se limita a las garantías enumeradas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual reconoce el derecho a la superación de las

condiciones de trabajo a través de la negociación individual o colectiva y establece la nulidad de pleno derecho de las disposiciones o actos que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.

La adecuada aplicación del principio de irrenunciabilidad protege los derechos reconocidos a los trabajadores, independientemente de que sean incluidos o no en el Artículo 102 constitucional.

La irrenunciabilidad, opera como una limitante a la autonomía de la voluntad del trabajador, estipulados en los incisos b) y c) del cuarto considerando del Código de Trabajo, quedando justificada esta restricción en razones de orden publico, ya que la desigualdad natural que afecta a la parte laboral, puede generar un detrimento de las condiciones económicas y sociales de la sociedad en conjunto.

El derecho común, reconoce la subjetividad de los derechos que se regulan, caso contrario sucede con el derecho del trabajo, el cual orienta la irrenunciabilidad a la positividad de las garantías que regula limitando la subjetividad del derecho a superar ese minimum de garantías irrenunciables.

En el derecho de orden común, siendo los derechos esencialmente subjetivos, susceptibles de ser ejercidos o no, susceptibles de ser negociados, cedidos o abandonados y la positividad de los mismos depende de la voluntad del titular del derecho de que se trate.



En el Derecho de Trabajo, las garantías laborales constituyen en si garantías objetivas sobre las cuales, ni el titular de las mismas, ni el patrono o autoridad alguna pueden negar, limitar, restringir, disminuir o tergiversar con efectos jurídicos. El Derecho de Trabajo posee la característica fundamental de que todas las garantías que lo comprenden son de naturaleza mínima e irrenunciable.

El principio de irrenunciabilidad va más allá de la mera limitación al poder de decisión del juez, ya que establece deberes ineludibles para este y excepciones al principio dispositivo aplicado a la resolución de fondo, el cual indica que debe existir congruencia entre lo alegado y probado durante el desarrollo del proceso y la resolución emitida por el juez.

Si de lo probado en autos o de un acuerdo entre las partes se deduce la violación de alguna garantía laboral, las cuales están revestidas de la característica de irrenunciabilidad, según el Artículo 106 constitucional, el juez debe resolver haciendo prevalecer la norma violada, ya que según el Artículo 203 constitucional, el juez debe administrar justicia con estricto apego al ordenamiento jurídico aplicable.

El principio de irrenunciabilidad no debe ser necesariamente invocado por la parte laboral al encontrarse en un proceso de esta naturaleza, ya que este principio funciona como parte integral de nuestro ordenamiento jurídico interno sino como una garantía legal, de rango constitucional y cuya observancia debe esta garantizada por el Órgano Jurisdiccional competente.

El valor que debe proteger la justicia laboral en Guatemala, así como el elemento que debe orientar la actuación del juez dentro de un proceso laboral, lo constituye el principio de



irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, cuya importancia para el estado de derecho y el orden social, estriba en el resguardo que se debe observar del mismo, y que genera certeza jurídica y social.

Este principio es uno de los mas atacados por el sector patronal debido a que es contrario a la percepción individualista del desarrollo, según ellos, y conduce las relaciones laborales hacia la democracia económica al proteger al trabajador de su propia debilidad, eliminando de las relaciones laborales la desventaja que representa la autonomía de la voluntad, la cual es doblegada por la necesidad.

Debido a la lentitud en el tramite de los procesos sometidos al conocimiento de la competencia privativa del trabajo y previsión social, la cual provoca la prolongación de la violación de los derechos de los trabajadores, hasta llegar al punto de persuadirlos para que desista o abandone la defensa de los mismos.

4.5 Objeto de la garantía

Lo constituye la idea de protección y no es otra que la de suministrar una seguridad, una protección o una defensa que, como concepto general, contribuye a la vivificación las instituciones jurídicas.

4.6 Naturaleza jurídica de la garantía

Estriba en la idea de proteger los derechos y asegurar el cumplimiento de los deberes.



4.7 Porque debe solicitarse una garantía

La acción de pretensión de garantía corresponde a determinados acreedores para exigir de sus deudores el cumplimiento de la obligación de afianzar en la forma pactada el aseguramiento de la ejecución de una obligación.

Un tipo especial de esta clase de pretensiones puede encontrarse en el derecho reconocido por la ley, encaminado al aseguramiento de situaciones jurídicas amenazadas de extinción por caducidad o prescripción.

Quien se encuentra en tales supuestos, puede solicitar el reconocimiento de una deuda, la interpretación de un hecho con el fin de interrumpir el curso del tiempo y malograr el juego de la prescripción.

Con el transcurso del tiempo, se ha podido observar la necesidad imperiosa de garantizar el pago de las prestaciones laborales acordadas en la audiencia conciliatoria administrativa llevada a cabo ante el inspector de trabajo.

El cambio de dirección catastral de la empresa, el cambio de patrono en el caso de las empresas individuales, y un sin numero de argucias y mentiras empañan el convenio suscrito ante la figura del Inspector de Trabajo, todo esto aunado a la ineficiente asesoría brindada por una persona que al parecer, no está conciente de lo delicado e importante de su función, al permitir que la parte patronal abandone y deje a su suerte a la persona que por cualquier cantidad de tiempo le sirvió de manera fiel y honrada.





CONCLUSIONES

- 1.- Las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo carecen de coercibilidad; ya que los convenios por prestaciones laborales suscritos ante esta institución, apelan más a la conciencia del patrono que a la obligación implícita en él, logrando ser coercibles únicamente cuando así lo declara el órgano jurisdiccional.
- 2.- La parte patronal busca denodadamente la eliminación de las garantías laborales y aspira a retrotraer las relaciones de trabajo al derecho común; La Inspección de Trabajo, al desempeñar su función de ente mediador en los conflictos obrero patronales busca siempre ser protectora de la parte más débil de la relación, como lo es el trabajador,
- 3.- La sección de Inspectores de Trabajo, provoca una flexibilización del Derecho del Trabajo pues al no asesorar adecuadamente al trabajador, obligan a este a renunciar a sus derechos o bien, permite que los órganos administrativos o judiciales le priven de estos, por medio de actos o criterios que admiten la evasión de la responsabilidad patronal de la obligación de respetarlos, sin ningún tipo de sanción.
- 4.- Debido a la falta de una medida de garantía que resguarde el derecho declarado en el acta levantada ante el Inspector de trabajo y aceptado por la parte patronal en la misma, se permite que la responsabilidad aludida sea fácilmente evadida por la parte obligada de la relación, redundando en la falta de cumplimiento de la misma y, por lógica, en la falta de credibilidad de la parte obrera en esta institución.





RECOMENDACIONES

- 1.- Ante la falta de coercibilidad del convenio suscrito por el Inspector de Trabajo, se debe de incluir en el convenio, una cláusula de penalización cuyo objetivo sea garantizar el pago de las prestaciones laborales acordadas sin necesidad de tener que acudir a la vía judicial, pues esta cláusula sancionaría el incumplimiento hasta con un cien por ciento de lo adeudado.
- 2.- El Ministerio de trabajo debe crear una Inspección de Trabajo autónoma del poder ejecutivo, impulsando una reforma de ley que le permita estar dotada de una ley orgánica y de una carrera profesional de Inspector de Trabajo, dirigida por un consejo tripartito, en la cual los sujetos de las sanciones puedan ser tanto del sector privado como del sector público.
- 3.- Capacitar a los Inspectores de trabajo para que, el desempeño de su función al momento de intervenir en la conciliación, no debe ser otra que la de orientar tanto a la parte patronal como al trabajador a fin de que la figura de la conciliación no signifique reducción de prestaciones, constituyéndose en una alternativa desjudicializadora que busca evitar que el conflicto llegue a instancias judiciales.
- 4.- La implementación de una medida que ayude a garantizar el pago de las prestaciones pactadas, coadyuvaría de manera directa al cumplimiento de los principios de irrenunciabilidad y de tutela de los derechos laborales, logrando con ello que la parte patronal deje de aprovecharse de la debilidad de los trabajadores por medio de la negación sistemática de los derechos mínimos e irrenunciables.





BIBLIOGRAFÍA

ABELED, Perrot. Diccionario jurídico. Buenos Aires, Ed. Argentina. 1987.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1988.

CABANELLAS, de TORRES, Guillermo. Diccionario de derecho laboral. Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1998

CAIRE, Guy. Eficacia de las normas internacionales del trabajo. Ed. Rit. Ginebra Suiza. 1995.

CATHERIN, Víctor. Filosofía del derecho. (Trad. Del alemán por Jardón y Barja.) Ed. Madrid, 1941.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. México: Ed. Porrúa, S.A. 1997.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. 38° ed. Ed. Porrúa, S.A. 1986. Argentina 15 México 1 D.F.

GUERRERO, Eugenio. Manual de derecho del trabajo. 16° Ed. México 1989.



LOPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.

LOPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

MASCAREÑAS, Carlos Eduardo. **Nueva enciclopedia jurídica**. Colaboración de Buenaventura, Pellisé y Prats. Ed. Francisco Seix, S.A. Barcelona 1956.

Oficina Internacional del Trabajo. **La inspección del trabajo**. Ed. Alfaomega, S.A. de C.V. México, D.F.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heiiasta S. R. L., Buenos Aires, Argentina 1974.

Oficina Internacional del Trabajo. **El estudio general de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio**. 1947.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 133 relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura**. 1947.



LEGISLACIÓN:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala. 1971.

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

Reglamento Orgánico, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.