

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a cross, a crown, and a lion. The shield is set against a background of a building. The circular border contains the Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA ACCEDEBAT CONCOCTIMATENSIS INTER CETERAS OBIS CONSPICUA".

**EL ROL DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL
TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES A
SU CARGO**

IDELMA UBELIA ARRIVILLAGA

GUATEMALA, JUNIO DE 2007

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

**EL ROL DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LA TRAMITACIÓN DE
LOS PROCESOS LABORALES A SU CARGO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IDELMA UBELIA ARRIVILLAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2007.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS 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 Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Vocal: Licda. María Marisol Morales Chew
Secretario: Lic. Helder Ulises Gómez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal: Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Secretario: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licda. Ruth Emilza Alvarado España
ABOGADA Y NOTARIA
8ª. Avenida 12-29, Zona 1 Oficina 1 Primer Nivel
Tel. 22200964



Guatemala, 18 de enero de 2007.

Licenciado
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, comunicándole que en atención a la resolución de ese Decanato, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller **IDELMA UBELIA ARRIVILLAGA**, intitulado **“EL ROL DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES A SU CARGO”**.

En virtud de lo anterior se procedió a efectuar las modificaciones correspondientes tanto en el Capítulo IV y Capítulo V como en las Conclusiones y Recomendaciones, las cuales fueron aceptadas por la Bachiller Idelma Ubelia Arrivillaga quien puso de manifiesto su capacidad de investigación y demostró tener habilidades intelectuales en la realización de su trabajo de Tesis.

En consecuencia se emite dictamen **Favorable**, en virtud de que el trabajo de Tesis cumple con los requisitos establecidos en el normativo respectivo; por consiguiente, está en condiciones de continuar con la fase de Revisión.

Con demostraciones de alta consideración y respeto, atentamente.

Licda. Ruth Emilza Alvarado España
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Ruth Emilza Alvarado España
Colegiada No. 6140

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de enero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JORGE LEONEL FRANCO MORÁN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **IDELMA UBELIA ARRIVILLAGA**, Intitulado: "EL ROL DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES A SU CARGO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

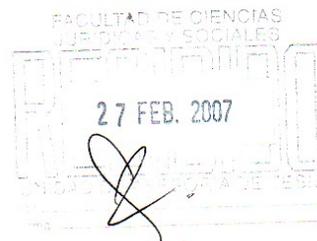


Lic. Jorge Leonel Franco Morán
 ABOGADO Y NOTARIO
 8ª. Avenida 20-22, Zona 1 Oficina 33 Tercer Nivel, Edificio Castañeda Molina
 Tel. 22382796



Guatemala, 26 de febrero de 2007.

Licenciado
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Su Despacho



Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la resolución emanada de ese Decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller **IDELMA UBELIA ARRIVILLAGA**, intitulado **"EL ROL DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES A SU CARGO"**.

En virtud de lo anterior procedí a sugerir las correcciones necesarias, las cuales fueron realizadas por la Bachiller Idelma Ubelia Arrivillaga, quien en la presente investigación utilizó la metodología y bibliografía adecuada, así como la aplicación de las técnicas de investigación en las que se observó rigurosidad científica. En consecuencia considero que el trabajo de tesis cumple con lo establecido en el normativo respectivo y en tal sentido emito dictamen **Favorable**, por lo cual puede continuarse con el trámite respectivo y posteriormente ser discutido en el Examen Público de Tesis.

Con demostraciones de alta consideración y respeto, atentamente.

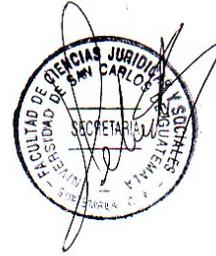


Jorge Leonel Franco Morán
 Lic. Jorge Leonel Franco Morán
 Revisor
 Colegiado No. 2252

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, trece de abril del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante IDELMA UBELIA ARRIVILLAGA, Titulado "EL ROL DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES A SU CARGO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A Dios Fuente de sabiduría y de energía; el alfa y el omega.
- A mi Madre A quien debo todo lo que hoy llegó a ser y dedico lo que pueda llegar a ser y este éxito. Gracias por tu amor, comprensión y apoyo, te amo.
- A mis Abuelitos Alicia Pérez de Arrivillaga y dedicado a la memoria de mi abuelito Juan Francisco Arrivillaga Pérez (Q.E.P.D.) para que desde el cielo y junto a Jesucristo celebre conmigo este logro; su ejemplo siempre guiará mis pasos.
- A mis Tíos Especial agradecimiento por su apoyo.
- A mis Primos Como un ejemplo para su superación y que sepan que los sueños se alcanzan.
- A mis Madrinas Celeste Díaz y María Evangelina Pérez con especial cariño.
- A mis Amigos y Compañeros En especial a Vilma, Jenny y Oscar, gracias por su amistad, apoyo incondicional y por compartir sus conocimientos. Éxitos en todos los aspectos su vida.

A los Profesionales

Licenciados Emerson Alexis Ramírez Pérez, Juan Carlos Ríos Arévalo, gracias por la ayuda que me brindaron.

A mi Asesora y Revisor
de Tesis

Licenciada Ruth Emilza Alvarado España y Jorge Leonel Franco Morán, especial agradecimiento.

A la Universidad de San
Carlos de Guatemala

Como un pequeño aporte a su grandeza. En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, agradecimiento por haberme recibido en sus aulas y darme la formación académica para llegar a ser una profesional de éxito, al servicio de la humanidad.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho Administrativo del Trabajo y los Órganos Administrativos de Trabajo.....	1
1.1. Derecho Administrativo del Trabajo.....	1
1.1.1 Desarrollo del Derecho Administrativo del Trabajo.....	5
1.1.1.1. Primera etapa.....	5
1.1.1.2. Segunda etapa.....	6
1.1.1.3. Tercera etapa.....	8
1.1.1.4. Cuarta etapa.....	9
1.1.2. El acto administrativo laboral.....	10
1.1.3. La función administrativa laboral.....	10
1.2. Órganos Administrativos de Trabajo.....	13
1.2.1. Antecedentes de los órganos administrativos de trabajo.....	15
1.2.2. Organización administrativa de trabajo.....	16
1.2.3. Diferencia entre la organización administrativa y judicial de trabajo.....	17

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	21
2.1. Antecedentes sobre la creación de los ministerios de trabajo.....	21
2.2. Antecedentes de la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala.....	22
2.3. Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	28
2.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	30
2.5. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	34

CAPÍTULO III

3.	La Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	39
3.1.	Definición de procuraduría y defensoría.....	39
3.2.	¿Qué es la Procuraduría de la Defensa del Trabajador?.....	40
3.3.	Integración de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	44
3.3.1.	Director de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	45
3.3.2.	Abogados y Notarios.....	45
3.3.3.	Oficiales de demandas.....	46
3.3.4.	Procuradores.....	46
3.3.5.	Encargado de informar a los trabajadores usuarios y archivar los expedientes.....	46
3.3.6.	Encargado de recepción de documentos.....	47
3.3.7.	Secretaría.....	48
3.4.	Atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	48
3.5.	Regulación legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	51
3.6.	Casos atendidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador....	52
3.7.	Procedimiento que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador emplea para dar trámite a la denuncia puesta por el trabajador.....	54
3.8.	Esquema del procedimiento que utiliza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para la prestación del servicio.....	56

CAPÍTULO IV

4.	Rol de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la tramitación de los procesos laborales a su cargo.....	57
4.1.	Los beneficios obtenidos por los trabajadores como consecuencia de su existencia.....	58
4.2.	Logros alcanzados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en los procesos laborales que ha conocido.....	60

	Pág.
4.3. La necesidad de crear dependencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en toda la República.....	61
4.4. La labor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y los Bufetes Populares.....	64

CAPÍTULO V

5. Resultado de trabajo de campo.....	69
5.1. Presentación de resultado de trabajo de campo.....	69
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

Muchos trabajadores al concluir su relación laboral, se encuentran limitados para hacer el reclamo de su indemnización y demás prestaciones laborales en la vía judicial, por falta de recursos económicos necesarios que les permita buscar una asesoría legal privada. Esta situación demostró la necesidad de proporcionarles la protección y asesoría legal necesaria, para poder plantear sus reclamaciones ante el órgano jurisdiccional competente. Es por ello, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social creó la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, para ayudar a los trabajadores que tienen este problema.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador, es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se encarga de brindar asesoría legal gratuita a los trabajadores de escasos recursos económicos que han terminado su relación laboral, y no han obtenido el correspondiente pago en concepto de indemnización y demás prestaciones laborales como aguinaldo, bono catorce y vacaciones, después de haber agotado la vía conciliatoria ante la Inspección General de Trabajo.

El interés de la presente investigación, es descubrir el papel que juega la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, dentro del sector de la clase trabajadora de escasos recursos, que acuden a ella, en busca de asesoría legal para hacer el reclamo de sus prestaciones laborales en la vía judicial, y cuál ha sido el resultado de los casos que han sido asesorados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

El objetivo general del presente trabajo, fue investigar si la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, cumple con las atribuciones que le fueron asignadas en el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

También se tuvo como objetivos específicos: a) Identificar los casos en materia laboral que son atendidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador; b) Señalar los conflictos laborales que se dan con más frecuencia, y que son llevados ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social con asesoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador; c) Resaltar las funciones que tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en la tramitación de los procesos laborales a su cargo; d) Demostrar el papel que juega la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en la tramitación de los procesos laborales de los cuales tiene conocimiento; e) Conocer si la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, cumple con sus funciones de asesorar en forma gratuita a los trabajadores que han sido despedidos, sin recibir el correspondiente pago de sus prestaciones laborales; f) Conocer la función social que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

El presente trabajo consta de cinco capítulos. El Capítulo I, se refiere al Derecho Administrativo de Trabajo y los Órganos Administrativos de Trabajo; el Capítulo II, trata del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el Capítulo III, se encuentran aspectos referentes a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador; en el Capítulo IV, se desarrolló el tema referente al rol de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador dentro de los procesos laborales a su cargo; y en el Capítulo V, se encuentra el resultado de trabajo de campo.

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron el método deductivo y el método inductivo, los cuales permitieron conocer el funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y determinar su participación en los casos que atiende; el método analítico y el método sintético, los que permitieron conocer como se encuentra estructurada la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, como parte integrante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y posteriormente arribar a conclusiones después del análisis del cual fue objeto; y el método jurídico, a través del cual se conoció la normativa jurídica por la cual se rige la Procuraduría de la

Defensa del Trabajador.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron la observación, la investigación documental relacionada con el tema, las fichas bibliográficas y de trabajo, las cuales facilitaron la búsqueda de los diferentes libros e información que fue utilizada para realizar la investigación, y la encuesta, utilizando como instrumento de ésta el cuestionario, el cual contiene las diferentes preguntas que fueron dirigidas a los trabajadores que hacen uso del servicio que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

La hipótesis fue comprobándose en el transcurso de la investigación, al darme cuenta de la gran cantidad de casos que atiende la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, y que el número de personas que trabajan en la ella, no es suficiente para atender todos los casos laborales que se presentan.

Se concluye el presente trabajo, en espera de que pueda contribuir con la formación académica de todo estudiante, en especial de los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y de toda persona en general que muestre interés en aumentar sus conocimientos.

CAPÍTULO I

1. Derecho Administrativo del Trabajo y los Órganos Administrativos de Trabajo

1.1. Derecho Administrativo del Trabajo

Para tratar el tema del Derecho Administrativo del Trabajo consideramos necesario hacer previamente algunas referencias acerca del Derecho Administrativo, en virtud que a nuestra consideración el Derecho Administrativo del Trabajo viene a ser Derecho Administrativo aplicado al campo del Derecho Laboral o del Trabajo, como también es conocido.

Guillermo Cabanellas nos define la palabra Administración como: “Gestión, gobierno de los intereses o bienes; en especial de los públicos.” ¹

Para Manuel Ossorio Administración Pública es: “La actividad administrativa de los órganos del Estado en todas sus escalas y jerarquías”. ²

Al igual que podemos encontrar en nuestro ordenamiento jurídico un Derecho Punitivo Laboral, también existe el Derecho Administrativo del Trabajo por lo cual encontramos necesario hacer estas reflexiones previas para poder entender y explicar lo que significa y representa el Derecho Administrativo del Trabajo dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

(1) Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo I, Pág. 167.

(2) Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Pág. 37.

Continuando con en conocimiento de las diferentes acepciones acerca de la Administración Pública, citamos a Cabanellas quien se refiere a la integración Administración del Estado diciendo que: “La integran desde el jefe del Estado y los ministros, con los altos Cuerpos asesores o ejecutivos, hasta las autoridades locales que velan por el interés general o la explotación de los servicios generalizados.” ³

Hugo Haroldo Calderón Morales por su parte define el Derecho Administrativo como “El conjunto de Principios y de Normas de Derecho Público Interno, que regula la organización y actividad de la administración pública, las relaciones que se dan entre administración y los particulares, las relaciones interorgánicas y su control.” ⁴

Después de conocer las definiciones que nos dan los autores mencionados y teniendo conocimientos acerca de la administración y administración pública, podemos pasar ahora a lo referente al Derecho Laboral, el cual comprende todo aquello que surja como consecuencia de la ejecución de un trabajo. En cuanto al Derecho Laboral podemos definirlo como *el conjunto de normas, principios e instituciones, que regulan los derechos y obligaciones que tienen los patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, en una relación de carácter laboral.*

Al efecto Miguel Bermúdez Cisneros, quien cita a Mario Deveall; nos dice que “*Derecho administrativo del trabajo* es un conjunto de normas que se refieren a la función o funcionamiento de los órganos estatales que fiscalizan el cumplimiento de las prescripciones legales en materia de trabajo. Ésa es la definición que de la materia hace Mario Deveall.” ⁵

(3) Cabanellas. **Ob. Cit;** Tomo I, Pág. 170.

(4) Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo I**, Pág. 36.

(5) Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del Trabajo**, Pág. 465.

Manuel Ossorio acerca del Derecho Administrativo del Trabajo expresa lo siguiente: “Rama del Derecho Administrativo que, según Cabanellas, tiene hoy carácter autónomo, porque en muchos casos la norma administrativa ha sido antecedente de una norma laboral y los órganos de la Administración, bien por facultades expresamente concedidas por el legislador, bien por la potestad y deber de hacer frente a necesidades públicas o satisfacer intereses sociales, intervienen en relaciones pertenecientes al orden laboral.” ⁶

Al analizar lo que nos dice Manuel Ossorio en el párrafo anterior, nos damos cuenta que para él, el Derecho Administrativo del Trabajo es una rama del Derecho Administrativo, depende o tiene su origen en el Derecho Administrativo, lo que viene a ser un Derecho Administrativo aplicado al campo del Derecho del Trabajo, formando así lo que es el Derecho Administrativo del Trabajo.

Por su parte Guillermo Cabanellas define el Derecho Administrativo Laboral “...como el conjunto de doctrinas jurídicas, textos legales y actos de autoridad que, en la esfera pública, regulan, promueven, fiscalizan y sancionan los aspectos y manifestaciones del *trabajo* en su proyección social o al menos supraindividual.” ⁷

Podemos darnos cuenta en la definición de Cabanellas, que para él, a diferencia de Ossorio, el Derecho Administrativo del Trabajo lo conceptúa como un conjunto de doctrinas jurídicas, un conjunto de opiniones, de textos legales y actos de carácter laboral o referentes al trabajo, que se desarrollan en la administración pública, la cual se encarga de velar por el cumplimiento de aquellos actos referentes al trabajo en la sociedad en la cual se desarrollan.

(6) Ossorio. **Ob. Cit**; Pág. 230.

(7) Cabanellas. **Ob. Cit**; Tomo II, Pág. 572.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores nos atrevemos a proponer la siguiente definición de Derecho Administrativo de Trabajo diciendo que es un conjunto de normas que tiene por objeto regular la organización y las actividades de los órganos del Estado, a los cuales se les encarga la función de velar porque se cumplan las normas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y patronos, en ocasión del trabajo.

Otros autores como Gottschalk, quien es citado por Cabanellas, al referirse al Derecho Administrativo del Trabajo indica que: “Según Gottschalk, el conjunto de las instituciones y normas que disciplinan la acción del Estado en el Ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales que con carácter imperativo y, por tanto, inderogables por la voluntad de las partes del contrato o de la mera relación del trabajo hállanse dirigidos a resguardar y realizar, con mayor o menor grado de intensidad, el interés de la colectividad en la protección del trabajador en cuanto a su persona a su capacidad de trabajo y a las condiciones de bienestar social.” ⁸

Pérez Botija por su parte, quien también es citado por Cabanellas; caracteriza la Administración Laboral “como el conjunto de servicios públicos relacionados con el *trabajo* y con la protección de los trabajadores.” ⁹

Podemos darnos cuenta entonces que todas las definiciones anteriores, nos dan a conocer que es la administración pública en el ejercicio de las cuales la población se involucre, y siendo el trabajo un derecho y una obligación social que es realizada por la mayoría de la población, debe la administración pública, intervenir y velar por el correcto desempeño de los derechos y obligaciones que surjan en el

(8) Cabanellas. **Ob. Cit**; Tomo II, Pág. 572.

(9) **Ibid.** Pág. 572.

desempeño del trabajo. Y es pues que el Derecho del Trabajo y la Administración Pública se encuentran íntimamente ligados, y de su unión de los fines de uno y del otro se forma el Derecho Administrativo del Trabajo.

Esta importante función de intervenir y velar porque las relaciones de trabajo se desarrollen correctamente, esta a cargo el Estado quien le confiere atribuciones a sus respectivos órganos para cumplir con dicha función, para alcanzar su fin supremo que es la realización del Bien Común.

En nuestro país esta función le es atribuida al Ministerio de Trabajo y Previsión social, como órgano integrante del Organismo Ejecutivo, quien tiene a su cargo la labor de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, asunto que trataremos ampliamente más adelante.

1.1.1. Desarrollo del Derecho Administrativo del Trabajo

El Derecho Administrativo de Trabajo se desarrolla en cuatro etapas, de ellas conoceremos los aspectos más importantes que nos permitan conocer acerca del origen del Derecho Administrativo del Trabajo.

1.1.1.1. Primera etapa

Mario Adolfo Soberanis Pinelo, en su tesis de grado, respecto a la primera etapa del Derecho Administrativo del Trabajo señala que: "...según Lascano "no se encuentra con anterioridad al decenio de los años ochenta del siglo XIX ningún antecedente histórico que permita la existencia de órganos del Estado encargados de la función pública destinada a regular las relaciones obrero-patronales. Quizás

podiera hallarse perdido algún intento, pero las propias historias del derecho del trabajo en el mundo ninguna referencia hacen al respecto, si lo hacen cuando al nacimiento del derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma, pero nada dicen en relación con la administración.” “ 10

Notamos pues que Lascano nos habla de órganos dependientes del Estado que tienen como función pública regular relaciones de carácter obrero patronales, y que de ellos no se encuentran indicios de su existencia en un principio.

Soberanis Pinelo, cita nuevamente a Lascano quien señala que “Lo característico de esta primera etapa fue la creación de verdaderos sistemas nacionales de inspección así como la de administraciones especializada de carácter nacional para atender los asuntos de trabajo. La Primera Guerra Mundial puso fin a estas manifestaciones y desde el punto de vista social y político liquidó toda reminiscencia del siglo XIX, operándose durante la segunda década del siglo XX la transición de una economía de paz a una economía de guerra, que produjo nuevos fenómenos y creó otros sistemas para la atención de los conflictos que surgieron entre trabajadores y patronos.” 11

1.1.1.2. Segunda etapa

Podemos ubicar en esta segunda etapa el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas O.I.T., la cual tiene sus antecedentes más lejanos en las aspiraciones de las masas trabajadoras,

(10) Soberanis Pinelo, Mario Adolfo. **La desnaturalización de la Institución de la Conciliación mediante la conciliación obligatoria ante la Inspección General de Trabajo impuesta por el artículo 281 inciso m) del Código de Trabajo**, Tesis de Grado, Págs. 9-10.

(11) Soberanis Pinelo. **Ob. Cit**; Pág. 11.

concretadas en memorables reuniones del siglo XIX, como las Conferencias de Berna y de Berlín de 1890, y de comienzos del siglo XX, en especial las reuniones en la capital helvética en 1906, 1913 y 1917. Pero el momento inicial directo de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra en la Conferencia preliminar de la paz, en su sesión del 25 de enero de 1919. El surgimiento de la O.I.T. ha sido considerado el mayor y más sistemático impulso otorgado a la administración del trabajo.

Soberanis Pinelo cita a Lascano y al referirse la segunda etapa del estudio que nos interesa, nos señala lo siguiente: “Para Lascano, y siempre en relación a la Organización Internacional del Trabajo, “Parte importante de la actividad de la OIT ha consistido en suministrar asesoramiento por medio de expertos y técnicos en cada una de las materias de que se ha ocupado, respecto de las cuales analiza investigaciones y estudios de carácter nacional, compaginándolas con las de índole internacional adoptadas en deliberaciones de su asamblea general. Pero lo más interesante ha sido su organización administrativa, de constitución tripartita, la cual ha influido en la organización y funcionamiento de casi todas las administraciones del trabajo del mundo. Su secretaría general es fuente de encuestas de derecho comparado, que ha permitido a todas las naciones miembros formular manuales prácticos, guías técnicas o sugerencias sobre las diversas funciones que competen a una eficaz organización administrativa del trabajo.” “ 12

El surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo ha sido el mayor y más grande aporte a la administrativa del trabajo, siendo la O.I.T. la organización administrativa del trabajo por excelencia.

(12) Soberanis Pinelo. **Ob. Cit;** Págs. 11-12.

1.1.1.3. Tercera etapa

Para el conocimiento de la tercera etapa continuamos con las citas que Soberanis Pinelo hace respecto a Lascano, y al hacer referencia a la etapa que nos ocupa indica: “En referencia a esta etapa, Lascano señala: “Dos hechos permitieron en el decenio de los años veinte del siglo XX una rápida evolución de la administración del trabajo y fueron llevando paulatinamente a la creación de un derecho administrativo del trabajo: la Revolución rusa y la necesidad de los gobiernos de dirigir y controlar en forma energética y centralizada las condiciones de trabajo, con el objeto de lograr su gradual mejoramiento y calmar las inquietudes que la crisis posbélica trajo consigo al iniciarse el reajuste de las economías europeas. Casi todos los países industrializados o con incipiente industrialización hubieron de atender a este fenómeno mediante una reestructuración económica que trajo como consecuencia la aparición de métodos, sistemas y tratamientos de las cuestiones laborales, antes no conocidos...” “ 13

Vemos pues en esta etapa el surgimiento de dos hechos importantes, que contribuyeron a la evolución de la administración del trabajo y con ello a la creación de la materia que ahora nos ocupa, el Derecho Administrativo del Trabajo. Encontramos también en esta etapa que se hizo necesario que el Estado interviniera en las relaciones entre trabajadores y patronos, estableciendo el equilibrio necesario para lograr el correcto desempeño de las funciones que a cada uno corresponde, con el fin de alcanzar una armonía entre unos y otros.

(13) Soberanis Pinelo. **Ob. Cit;** Pág. 14.

1.1.1.4. Cuarta etapa

Referente a esta cuarta y última etapa en las cuales podemos estudiar el origen y evolución del Derecho Administrativo del Trabajo, Soberanis Pinelo cita en esta ocasión a Jorge Carpizo, indicándonos que: “En referencia a esta etapa, Jorge Carpizo señala: “Al llegar a su término la Segunda Guerra Mundial fue celebrada en la ciudad de Filadelfia la 268 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, durante el mes de mayo de 1944. La conciencia social de una generación que había visto destruidas sus esperanzas dos veces, en veinticinco años, coronó sus anhelos con una declaración relativa a los fines y objetivos de una política social de carácter internacional, que no tuviera ya que ver exclusivamente con la caridad o sentimiento emotivo de los gobiernos, sino que fuera más allá, esto es, que se dirigiera a la colaboración de trabajadores y patronos en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas urgentes; que tendiera a una interacción en la que, sin excluir la lucha ideológica o la defensa de intereses particulares, asociare a los que dan trabajo con los que buscan un esfuerzo para alcanzar metas limitadas dentro del marco de órganos oficiales creados con esta finalidad.” “ 14

Concluimos así el estudio de las cuatro etapas en las cuales podemos encontrar el desarrollo del Derecho Administrativo del Trabajo.

En nuestro país el Derecho Administrativo del Trabajo no ha sido ampliamente abordado, no se le ha dado la importancia que tiene, muestra de ello es que la legislación al respecto es muy escasa. Además ésta rama carece de estudios profundos, amplios y profesionales como el que se merece por tan alta importancia.

(14) Soberanis Pinelo. **Ob. Cit**; Págs. 15-16.

1.1.2. El acto administrativo laboral

Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice que: “Santiago Barajas afirma que el acto administrativo es la facultad otorgada a los órganos del Estado de poder cumplir atribuciones que se les tiene encomendadas por disposición legal, destinadas a satisfacer necesidades colectivas.” ¹⁵

Para Hugo Haroldo Calderón Morales el acto administrativo es: “*Una Declaración unilateral, concreta o general de voluntad, de un órgano administrativo competente, que produce efectos jurídicos directos, concretos o generales.*” ¹⁶

Podemos definir *el Acto Administrativo Laboral como la actividad que realiza la dependencia del Estado a la cual se le ha encomendado velar por la correcta aplicación de las disposiciones legales de carácter laboral y verificar el correcto cumplimiento de los deberes y derechos entre patronos y trabajadores como resultado de la relación laboral, con el fin de satisfacer intereses sociales.*

1.1.3. La función administrativa laboral

La función administrativa laboral se desglosa en dos clases de actos administrativos:

- a) Actos administrativos reglados
- b) Actos administrativos discrecionales

(15) Bermúdez Cisneros. **Ob. Cit**; Pág. 467.

(16) Calderón Morales. **Ob. Cit**; Pág. 164.

Los Actos Administrativos Reglados son aquellos actos en los cuales se determina la forma y el sentido en que la autoridad debe dictarlos.

El Acto Administrativo Laboral Reglado se da cuando la ley indica la actitud o acción que debe realizar el Órgano Administrativo de Trabajo para solucionar o prevenir conflictos laborales; podemos citar a manera de ejemplo, cuando nuestro Código de Trabajo nos indica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos con trabajadores guatemaltecos para prestar servicios fuera del territorio de la República cuando los trabajadores son menores de edad. Este es un claro ejemplo de los actos administrativos reglados en materia laboral, pues en caso de ser un menor de edad el que se dirija a realizar un trabajo en el extranjero, la ley ordena al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como encargado de dar el permiso para ejecutar trabajos en el extranjero por guatemaltecos, que en el caso de menores de edad no debe dar la autorización para que ello se lleve a cabo, según se establece en el Artículo 35 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

Los Actos Administrativos Discrecionales, aunque se trata de actos facultados por las leyes, quedan a criterio del titular de la dependencia de trabajo y corresponde dictarlos en una forma o en un sentido o en otro.

La correcta conjugación de los actos administrativos reglados y los actos administrativos discrecionales es lo que dará perfección al derecho administrativo del trabajo, porque no podría ser que todos los actos, absolutamente todos, estuviesen reglados por la ley, o que la ley en su abstracción y generalidad fuese capaz de determinar qué resolver en cada caso concreto, pues sería ilógico e imposible.

En cuanto a los Actos Administrativos Laborales Discrecionales los podemos citar por ejemplo, cuando la ley establece que la Inspección General de Trabajo

puede imponer una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas cuando los trabajadores y empleadores sean citados por los inspectores de trabajo a las oficinas de la Inspección General de Trabajo y ellos no asistan a la cita, lo cual constituye violación a las leyes de laborales, siendo sancionada por la Inspección General de Trabajo, según lo establece el Artículo 281 literal m) del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala. Notamos en este ejemplo que la norma faculta al órgano administrador para poder imponer una sanción dentro del rango que en ella se establece para patronos y para trabajadores, según sea el caso, dejándole en libertad de poder elegir el monto de la sanción a imponer dentro del rango que la misma ley le faculta; cabe mencionar con relación al citado ejemplo, que ahora la Inspección General de Trabajo ya no impone las multas sino que elabora un incidente de falta laboral y lo solicita ante el órgano jurisdiccional competente.

Podemos señalar que el Derecho del Trabajo se expresa por medio del Estado en las tres funciones capitales de éste:

- a) En el ejercicio del Poder Legislativo
- b) En el ejercicio del Poder Ejecutivo
- c) En el ejercicio del Poder Judicial

En el Poder Legislativo se relaciona en que éste es el encargado de la elaboración de las normas laborales. Aquí nos podemos referir a la autonomía legislativa del Derecho Laboral, la cual llegó a su momento culminante con la enunciación de derechos de orden laboral en un texto constitucional, lo cual sucedió por primera vez con la Constitución Mexicana del año 1917; en Guatemala esto sucedió en el año 1945 y posteriormente surgió el Código de Trabajo en el año 1947.

En cuanto al Poder Judicial, éste dirime controversias, que en última instancia, y a través del juicio respectivo resuelve controversias entre patronos y trabajadores como resultado de una relación laboral que se mantiene entre ellos. En cuanto a la autonomía Jurisdiccional del Derecho Laboral, tenemos que las controversias surgidas con motivo de las relaciones laborales son conocidas por un tribunal específico y de jurisdicción privativa como es el caso en Guatemala, en donde los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, según se establece en la ley de la materia. Y con respecto al Poder Ejecutivo, este es el que realiza la función administrativa, en donde se le da vigencia a muchas de las disposiciones laborales con el establecimiento de medidas precisas gracias a la creación de los órganos necesarios para dirigir, vigilar y sancionar el incumplimiento, en su caso, de las relaciones de trabajo. En cuanto a la autonomía administrativa del Derecho Laboral, esta se refiere a que los asuntos administrativos de trabajo son manejados por organismos dedicados exclusivamente a asuntos laborales, en nuestro caso esta función corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Y es aquí en donde encontramos el Derecho Administrativo Laboral, del cual hemos venido analizando en páginas anteriores. Hacemos notar que la autonomía de la que hemos hablado en estas líneas anteriores corresponde al Derecho Laboral no al Derecho Administrativo Laboral.

1.2. Órganos Administrativos de Trabajo

Para el desempeño de sus funciones, el Estado necesita de órganos, instituciones, Ministerios, etcétera, para poder cumplir con sus fines. Compete al organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa y para el desempeño de esa función requiere de órganos administrativos a los cuales les encomienda funciones determinadas. Para el desempeño de sus funciones y el ejercicio de la

función administrativa el Organismo Ejecutivo se integra por Ministerios, Secretarías, dependencias, gobernaciones departamentales y demás órganos que administrativa o jerárquicamente dependan directamente de él.

Miguel Bermúdez Cisneros cita a Marcelo Caetano, quien al referirse al órgano administrativo laboral señala que "...este órgano administrativo no es otra cosa que la suma de dos elementos: competencias y personas, que comprende el cúmulo de las funciones individualizadas y de las personas llamadas a ejercerlas." 17

Hugo Calderón define el órgano administrativo diciendo al respecto lo siguiente: "El órgano administrativo es el conducto, medio o el instrumento de que dispone el Estado, para manifestar su voluntad". 18

Los órganos administrativos laborales son los encargados por mandato legal de coordinar la política laboral de determinado país o Estado. Es el encargado de desarrollar programas y acciones, algunos reglados y otros discrecionales, pero todos con evidente finalidad laboral.

En nuestro país es al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el órgano administrativo encargado de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, no contempla normas específicas referentes al Derecho Administrativo de Trabajo, regulando al respecto solamente la Organización Administrativa del Trabajo, contemplando dentro de éste título el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, según se estipula en su Título Noveno.

(17) Bermúdez Cisneros. **Ob. Cit**; Pág. 466.

(18) Calderón Morales. **Ob. Cit**; Pág. 89.

1.2.1. Antecedentes de los Órganos Administrativos de Trabajo

Al iniciarse en los diversos Estados la legislación protectora de los trabajadores surgió la necesidad de crear órganos encargados de prepararla y adecuados para aplicarla. Esta tarea fue asumida por los antiguos órganos de administración, hasta que más adelante aparecen los órganos especializados.

La primera iniciativa para instituir un órgano especial del trabajo se debe a Luis Blanc, cuando propuso, como consecuencia del impulso inspirador de la revolución francesa de 1848, la creación de un Ministerio del Progreso y del Trabajo (Ministère du Progres et du Travail), que no llegó a cristalizar.

Las primitivas oficinas de trabajo europeas propendían a cumplir fines estadísticos. Gran Bretaña, por ejemplo, cuenta en 1866 con una Oficina de Estadística y otra análoga que funda en Massachusetts, en los Estados Unidos, en el año 1876; su finalidad consistía en informar a la Cámara del Estado sobre las condiciones de trabajo. Años después cunde el ejemplo de la oficina de estadística; en el año 1884 los Estados Unidos organizan la Oficina Federal del Trabajo, dependiente del Ministerio Interior.

Los organismos de trabajo eran oficinas aisladas, casi siempre dependientes de los Ministerios del Interior, debido al carácter que tenían los movimientos obreros; y no hace mucho tiempo de la autonomía ministerial en materia de trabajo. Una corriente muy generalizada tiende a crear tales ministerios, aun cuando la denominación, competencia y sistemas no sean los mismos en cada uno de los Estados; pero evidentemente las antiguas oficinas de estadística laboral se transformaron en oficinas de trabajo, las cuales se convirtieron luego en Direcciones, Departamentos o Secciones de Trabajo que lograron la autonomía ministerial.

Los primeros organismos de trabajo se limitaban a recoger datos estadísticos sobre las condiciones del trabajo y el desarrollo de las industrias; recibieron después el encargo de preparar anteproyectos de nuevas leyes de trabajo, ejercer vigilancia e inspección de la legislación en vigor, intervenir en las contiendas entre patronos y trabajadores y dar cumplimiento a las leyes de previsión social.

La primera oficina del trabajo dependiente de un gobierno surgió en Estados Unidos de América en el año 1884; y en el año 1887 se creó el Departamento Federal del Trabajo. Por su parte Francia inicia la función pública en materia laboral con una oficina del trabajo que creó en el año 1891. Bélgica por su parte fundó una oficina del trabajo en el año 1894, que convierte en Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo al año siguiente.

1.2.2. Organización administrativa de trabajo

En Guatemala según se establece en nuestro Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, al hacer referencia a la Organización Administrativa de Trabajo comprende en un capítulo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual esta formado por las distintas dependencias que han sido creadas para lograr los fines que le han sido encomendados; y en otro capítulo a la Inspección General de Trabajo, dándole la ley el carácter de asesoría técnica del referido ministerio; y debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes laborales.

Anteriormente a existir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los asuntos laborales estaban encomendados al Ministerio de Economía, quien atendía asuntos relativos al trabajo.

El Decreto 1117 del Congreso de la República crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el cual tiene a su cargo exclusivamente el conocimiento de asuntos laborales, en forma independiente de cualquier otra oficina, ministerio o dependencia, y es hasta años más tarde adopta el nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el nombre que aún a la fecha conserva.

El Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el actual Código de Trabajo, en su Título Noveno contempla la Organización Administrativa de Trabajo, incluyendo bajo este Título al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su Capítulo Primero y a la Inspección General de Trabajo en el Capítulo Segundo; al respecto consideramos que en nuestro país el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el Órgano Administrativo de Trabajo por excelencia, y a él corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, a la formación técnica y profesional y a la previsión social, debiendo formular para ello la política laboral respectiva, según se establece en la ley. Siendo entonces el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el encargado de ello y siendo la Inspección General de Trabajo dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consideramos que no es correcta la separación que por capítulos hace el Código de Trabajo respecto al título que comprende la Organización Administrativa de Trabajo, pues a nuestro parecer el Órgano Administrativo del Trabajo en nuestro país es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con todas las dependencias y secciones con que cuenta.

1.2.3. Diferencia entre la organización administrativa y judicial de trabajo

Conviene distinguir entre la organización judicial y la organización administrativa de trabajo, al efecto haremos la siguiente referencia.

En ciertos países la organización administrativa tiene al mismo tiempo

facultades judiciales; en otros, la organización judicial atiende tanto los conflictos de carácter individual como en los de índole social.

En Guatemala los Organismos del Estado tiene sus funciones definidas, y la Organización Administrativa del Trabajo esta a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien tiene a su cargo el deber de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo.

Como lo hemos mencionado, en nuestro país los Organismos Ejecutivo, Legislativo y Judicial tienen sus funciones bien definidas y corresponde al Organismo Ejecutivo todo lo referente al gobierno del Estado, las políticas de gobierno y la organización administrativa del Estado, así como el ejercicio de la función administrativa.

Es aquí en el Organismo Ejecutivo en donde venimos a encontrar al Ministerio de Trabajo y Previsión social con las funciones que le competen llevar a cabo, de las cuales hablaremos en el capítulo II.

En Guatemala corresponde al Organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa y la formulación y ejecución de las políticas de gobierno; correspondiéndole pues todo lo que se refiera a la administración pública. Por otra parte corresponde a los Tribunales de Justicia la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, para ello el Organismo Judicial esta formado por los diferentes tribunales de justicia, ejerciendo la función jurisdiccional con exclusividad la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales que las leyes establecen. Vemos pues que la principal función de los tribunales es la administración de la justicia.

La organización administrativa de trabajo, esta formada por el órgano que para el efecto ha creado el Estado, para que intervenga en las relaciones entre

trabajadores y patronos, velando porque éstas se desempeñen correctamente; mediando en forma administrativa entre patronos y trabajadores para la solución de conflictos que puedan surgir entre ellos y que se puedan resolver sin necesidad de la intervención de un órgano jurisdiccional.

La organización judicial está formada por los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que se encargan de impartir justicia cuando existen controversias entre trabajadores y patronos, mediando para solucionar los conflictos, en los cuales es necesaria la intervención de un juez que decida el asunto. Encontramos la diferencia entre la organización administrativa de trabajo y la organización judicial, pues la primera se desarrolla en forma administrativa a través de los órganos de la administración pública, sin necesidad de intervención de un juez, mientras que en la otra necesariamente debe intervenir un juez para poder decidir y solucionar el conflicto existente.

Al respecto, consideramos necesario hacer referencia a determinadas situaciones en las cuales la organización administrativa de trabajo ha realizado actos propios de la organización judicial; podemos citar por ejemplo la facultad que se le confiere a la Inspección de Trabajo de emitir auto razonado para decidir a quién corresponde la preferencia en el cobro de los pagos post-mortem del trabajador, en el caso de existir contención entre dos o más beneficiarios, según lo establece el Decreto Número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala. Otro ejemplo que podemos citar, es cuando la Inspección General de Trabajo tenía la facultad de imponer sanciones administrativas, una vez hubiese sido establecida la existencia de una falta de trabajo. Podemos notar en los mencionados ejemplos que la organización administrativa ha realizado actos que corresponden evidentemente a la organización judicial, según se establece en nuestra legislación; por lo que nos encontramos ante una inconstitucionalidad de los citados ejemplos, pero no ahondaremos al respecto, pues este no es tema de nuestra investigación y solamente quisimos hacer una referencia al respecto.

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

2.1. Antecedentes sobre la creación de los ministerios de trabajo

Como mencionamos en el capítulo anterior, la primera iniciativa para instruir un órgano especial de trabajo la debemos a Luis Blanc, cuando propuso la creación de un Ministerio de Progreso y del Trabajo, que no llegó a cristalizar.

Las primeras oficinas de trabajo se encaminaban a cumplir fines estadísticos; estas oficinas se fueron transformando, convirtiéndose en oficinas de trabajo y posteriormente en direcciones, departamentos o secciones de trabajo, hasta lograr la autonomía ministerial.

Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: *de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social*, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del *intervencionismo social*, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un *ministerio* de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer *Ministerio de Trabajo* se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.

La legislación llamada “social”, las bases o normas para la prestación de

servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delimitan las atribuciones habituales de este *ministerio*, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional.” ¹⁹

En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todos el fin que persigue es el mismo.

2.2. Antecedentes de la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala

Las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en nuestro país, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores.

En el año 1920 se nombro un Ministro de Agricultura y Trabajo, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después se le dió formal creación al Ministerio de Agricultura.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina

(19) Cabanellas. **Ob. Cit**; Tomo IV, Pág. 423.

las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos (trabajadores agrícolas).

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

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

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

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

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

El Decreto Número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de *Ministerios*. Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Al efecto se regularon las siguientes funciones relativas a trabajo:

1. La Dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social en la república de Guatemala;
2. El Estudio, mejoramiento y aplicación de todas las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
3. Todo lo relativo a contratos y convenciones de trabajo;
4. Lo relativo a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios;
5. La protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;
6. Todo lo relativo a las organizaciones sociales, sindicatos y cooperativas;

7. Todo lo referente a conflictos de carácter económico y social;
8. La implantación y funcionamiento de los sistemas de seguros sociales, que cubran los gastos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador;
9. Promover y organizar estudios e investigaciones sociales, entre otros.

El Decreto Número 330 del Congreso de la República comprendía el anterior Código de Trabajo fue emitido el ocho de febrero de 1947 y publicado el día 20 de febrero de 1947, entrando en vigor el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo. En dicho cuerpo normativo se regulan las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estas corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad. La fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre ha sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto Número 330.

Fue entonces a través del Decreto en relación que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecía que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenía a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo; pero a pesar de ello sus funciones se continuaron desarrollando dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por lo que en las disposiciones transitorias del mismo Código que dejó ver que el Organismo Ejecutivo podía hacer la separación de dichos ministerios.

No fue sino hasta el 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el Decreto

Número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como podemos notar en este Decreto le es dado el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no como lo conocemos actualmente.

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

1. La dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
2. El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
3. La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.
4. La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
5. La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
6. La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
7. La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.
8. La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
9. La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.
10. El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.

11. La protección de la mujer y del menor trabajador.
12. La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.
13. La vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de seguridad y previsión social.
14. La adopción de medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo.
15. La intervención en contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra en lo que fuere compatible con lo que sobre el particular determine el estatuto Agrario.
16. El fomento de la constitución de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores y el mejoramiento de las existentes.
17. El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos.
18. La promoción de investigación de carácter social.

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

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

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

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

2.3. Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

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

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

Además podemos encontrar en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en su Título Noveno que comprende la

Organización Administrativa de Trabajo, designando en su Capítulo Primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en su Capítulo Segundo a la Inspección General de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

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

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el Reglamento del Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la Republica de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.

5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Vemos que el Reglamento Interno comprende las mismas funciones que la Ley del Organismo Ejecutivo asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la única variante que el Reglamento incluye la función que el Ministerio tiene referente a los sindicatos.

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, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República.

2.5. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

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

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

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

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

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

1. Funciones Sustantivas. Este nivel esta integrado por:

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

2. Funciones Administrativas: Este nivel esta integrado por:

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

3. Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel esta integrado por:
 - a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica;
 - b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales;
 - c. Dirección de Sistemas de Información;
 - d. Dirección de Estadística.

4. Funciones de Control Interno y de Coordinación:
 - a. Auditoría Interna (UDAI); y
 - b. Coordinación de Direcciones Regionales.

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

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

mayor libertad para actuar y contando con un director dentro de ella quien es el superior jerárquico dentro de la misma. Pero será en el siguiente capítulo en donde trataremos este tema ampliamente.

CAPÍTULO III

3. La Procuraduría de la Defensa del Trabajador

3.1. Definición de procuraduría y defensoría

Guillermo Cabanellas define Procuraduría como: “Cargo o funciones de procurador o procuradora, especialmente con carácter judicial. Oficina o despacho de uno u otra.”²⁰

Pero encontramos también necesario definir que es un Procurador, para poder entender de una mejor manera la definición anterior que nos da Cabanellas, quien a la vez nos da la siguiente definición de Procurador: “...Quien con facultad recibida de otro actúa en su nombre. El que, habilitado legalmente, se presenta en juicio en nombre y representación de una de las partes.”²¹

El Diccionario de la Real Academia Española, nos define la palabra Procuraduría como: “Oficio y cargo de procurador o procuradora. Oficina donde despacha el procurador.”²²

En cuanto a la definición de Defensoría encontramos la siguiente que al respecto nos da Cabanellas quien la define como: “Ministerio, función del defensor en causa civil o criminal.”²³

(20) Cabanellas. **Ob. Cit**; Tomo V, Pág. 442.

(21) **Ibid.** Pág. 441.

(22) **Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española.** Pág. 796.

(23) Cabanellas. **Ob. Cit**; Tomo II, Pág. 513.

Al respecto de la palabra Defensa el Diccionario de la Real Academia Española, nos da una de las siguientes definiciones: “...Amparo, protección, socorro.”²⁴

Por su parte Manuel Ossorio nos define la palabra Defensor de la siguiente manera: “En general, quien defiende, ampara o protege.” También nos dice al respecto que es: “Abogado que patrocina y defiende en juicio a cualquiera de las partes.”²⁵

Las palabras anteriormente definidas son las que integran el nombre de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, y al analizar y conocer el significado de ellas podemos anotar que la actividad de la Procuraduría, basándose en tales definiciones, es proteger los intereses del trabajador que ha sido despedido defendiéndolo y amparándolo en todo lo necesario para la defensa de sus derechos, actos que son realizados por un defensor en este caso por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, quien actúa en representación y en nombre del trabajador en juicio. Es por ello que encontramos necesario hacer referencia a las palabras anteriormente definidas por los autores relacionados, palabras que forman el nombre de la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social llamada Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

3.2. ¿Qué es la Procuraduría de la Defensa del Trabajador?

Para responder a la pregunta que se formula en este punto, al respecto podemos decir que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que brinda asesoría legal en forma

(24) **Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española.** Pág. 308.

(25) Ossorio. **Ob. Cit;** Pág. 206.

gratuita a trabajadores de escasos recursos económicos que no han recibido conforme a la ley, el correspondiente pago en concepto de indemnización y demás prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo y que desean hacer la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, ya sea en forma individual o en forma colectiva, según el caso.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha puesto a disposición de la clase trabajadora la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la cual proporciona asesoría laboral, como se menciona en el párrafo anterior, en forma gratuita a todos aquellos trabajadores que carecen de recursos económicos y que no ha recibido su respectivo pago, ya sea en concepto de salario mínimo o salario incompleto, indemnización, aguinaldo, vacaciones y bono 14 al finalizar su relación laboral o bien la reinstalación del trabajador si corresponde.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador, fue creada por el Acuerdo Ministerial Número 167-2000, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 11 de mayo del año 2000. En principio la Procuraduría de la Defensa del Trabajador fue creada como la *sección de Procuraduría de Defensa del Trabajador*, como una dependencia de la Inspección General de Trabajo. La razón de su creación obedece a que numerosos grupos de trabajadores de escasos recursos que concluyen su relación laboral, se ven limitados para hacer el reclamo de su respectiva indemnización y demás prestaciones laborales en la vía judicial, después de haber intentado un arreglo en la vía directa o administrativa, y sin haber logrado un acuerdo en ésta; por lo que se hizo necesario darles la protección y asesoría correspondiente para poder plantear sus reclamaciones.

En el Acuerdo Ministerial de creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, también se establecen las funciones que la Procuraduría debía realizar; se estableció que la asesoría se brindaría exclusivamente a trabajadores de escasos

recursos y que los trabajadores debían acreditar haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo para poder solicitar el servicio, y además que dichos servicios serían prestados en forma gratuita.

El Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 29 de abril del año 2003, el cual derogó el Acuerdo Gubernativo Número 156-99 que contenía el anterior Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es el nuevo Reglamento a través del cual se le da el rango de Dirección General a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, dejando de ser dependencia de la Inspección General de Trabajo y elevándola a la categoría de Dirección

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la función de atender a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos que desean obtener su pago en concepto de indemnización y demás prestaciones laborales a que tienen derecho al finalizar su relación laboral, proporciona los servicios siguientes:

- Brinda asesoría a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos que han agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo.
- Elabora y plantea demandas laborales ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Asesora a trabajadores y trabajadoras demandantes en las audiencias orales que se realicen, evacua audiencias en cuanto a acciones, excepciones y recurso de las demandas planteadas hasta su conclusión.
- Presta asesoría a las trabajadoras que gozan de inamovilidad, en virtud de encontrarse en estado de gravidez y/o lactancia, planteando la demanda

ordinaria laboral solicitando la inmediata reinstalación.

- Plantea demandas ordinarias laborales reclamando el pago de prestaciones en casos de personas menores de edad, discapacitados y personas de tercera edad, no importando el monto de su reclamación.
- Evacuar audiencias, oposiciones, acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas, hasta su fenecimiento.
- Resolver las dudas y evacuar las consultas que se les formulen.

Encontramos pues que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador elabora y plantea demandas laborales según corresponda ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; asesora a los trabajadores demandantes en las audiencias orales que se realicen, evacuar audiencias, opciones, acciones, excepciones e interpone los recursos correspondientes en las demandas planteadas hasta su conclusión, llevando un control adecuado y exacto de las asesorías que brinda y de las audiencias que se realicen.

La asesoría que brinda, como se menciono con anterioridad, esta dirigida a trabajadores de escasos recursos, ya que el fin que persigue es poder ayudar a los trabajadores, prestando los servicios en forma gratuita.

Los trabajadores que requieran los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador deben acreditar o probar que han agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, para lo cual deben presentar las actas en las que conste haberse agotado dicha vía.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador no acepta casos en los cuales la demanda correspondiente ya ha sido planteada, aquellos casos que ya han sido iniciados ante los Tribunales de Trabajo y previsión Social. Para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador acepte un caso para asesorarlo los trabajadores no deben haber iniciado el proceso respectivo o planteado la demanda con asesoría privada, pues en estos casos la Procuraduría no los podrá aceptar.

3.3. Integración de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador

El Artículo 7 del Acuerdo Ministerial Número 167-2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece: La Procuraduría Funcionará con el personal siguiente:

- a) Inspectores de Trabajo en calidad de Oficiales y notificadores;
- b) Abogados y Notarios, colegiados activos que no sean de tiempo completo;
- c) El personal administrativo que sea necesario.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador para una mejor prestación de los servicios y atención de los trabajadores que acuden en busca de la ayuda y asesoría, cuenta con el personal siguiente:

- *Director de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador*
- *Abogados y Notarios*
- *Los Oficiales de Demandas*
- *Procuradores*
- *Un encargado de informar a los trabajadores usuarios y archivar los expedientes*

- *Un encargado de la recepción de documentos*
- *Secretaria*

3.3.1. Director de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador

El superior jerárquico en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es el Director, quien es Abogado y Notario, coordina el área administrativa, la supervisión de los casos, atiende también al público, evacua audiencias ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y todos aquellos asuntos que se susciten internamente en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, a diferencia de los demás abogados asesores con que cuenta la Procuraduría el Director de la misma trabaja tiempo completo.

3.3.2. Abogados y Notarios

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador cuenta a la fecha con tres Abogados y Notarios asesores, quienes asisten a las audiencias orales que se susciten en todo el proceso correspondiente. Los Abogados y Notarios que trabajan para la Procuraduría de la Defensa del Trabajador no laboran tiempo completo, y son los encargados de asistir a las audiencias que se realicen en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y en su caso hacer los planteamientos conciliatorios, ampliar y modificar la demanda, contestar contrademandas, excepciones, recursos, recusaciones y demás actuaciones orales que correspondan; según se establece en el Artículo 9 del Acuerdo Ministerial Número 167-2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.3.3. Oficiales de demandas

A través del Acuerdo Ministerial Número 167-2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece que corresponde a los Inspectores Oficiales la redacción de las demandas, los memoriales, recursos y todas aquellas diligencias que sean necesarias para el correcto curso del proceso.

Corresponde a ellos el conocimiento de todo el caso, desde su inicio hasta su fin, ya que son ellos los encargados como lo mencionamos anteriormente, de la redacción de las demandas y demás escritos que durante todo el curso del proceso sea necesario presentar ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que corresponda.

3.3.4. Procuradores

Se encarga de la procuración de todos los casos en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, elaboran los pliegos de posiciones que se propongan como medio de prueba en las respectivas demandas y son los encargados de llevar las demandas y memoriales directamente a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

3.3.5. Encargado de informar a los trabajadores usuarios y archivar los expedientes

Proporciona información a los trabajadores acerca del estado del proceso de la demanda que fue planteada, atendiendo a los trabajadores personalmente o vía telefónica en caso de los trabajadores que no pueden asistir personalmente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, lleva el control de las audiencias y cita a

los trabajadores para informarles acerca del proceso; además tiene a su cargo el archivo de todos los expedientes durante su trámite y durante cierto tiempo después de finalizado.

3.3.6. Encargado de recepción de documentos

Este puesto es desempeñado por una persona que tiene a su cargo la recepción de los documentos que los trabajadores que solicitan los servicios deben presentar para iniciar el proceso judicial correspondiente.

Entre los documentos que los trabajadores deben presentar y que constituyen requisito para poder iniciar y atender el caso por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador están:

- Las Actas de Adjudicación, en especial la primera y la última en donde se agota la vía administrativa (las cuales son llevadas ante la Inspección General de Trabajo por los respectivos Inspectores de Trabajo con cuya intervención se haya tratado de resolver el conflicto),
- Hoja de cálculo de prestaciones (la que le es proporcionada al trabajador en el Departamento de Cálculo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social),
- Fotocopia de cédula del trabajador,
- Patente de Sociedad o Patente de Empresa, según sea el caso,
- En caso de despido de mujeres en estado de gravidez deben presentar el certificado de embarazo, y en el caso de mujeres despedidas en período de lactancia deben presentar la partida de nacimiento del niño.

La documentación que se ha indicado anteriormente es la necesaria e indispensable para poder iniciar el trámite correspondiente, pero sin perjuicio de la demás documentación que según el caso de que se trate sea necesaria.

3.3.7. Secretaria

Se encarga de elaborar informes, recibir llamadas, archivar todos aquellos documentos que no tengan que ver con los expedientes laborales. Además como un dato interesante, es la persona encargado de coordinar las pasantías que se realizan en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Es a través del Acuerdo Ministerial Número 200-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se aprueba el Convenio de Cooperación suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, el cual se refiere a la creación de la pasantía de asistencia laboral, a través del cual se permite a los estudiantes poder realizar su practica laboral en dicho Ministerio y sus diferentes dependencias o secciones, incluyendo la Inspección General de Trabajo así como en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

3.4. Atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador tiene por objeto brindar asesoría a los trabajadores de escasos recursos en los conflictos que surgen entre

trabajadores y patronos, cuando los primeros no han recibido el correspondiente pago en concepto de salario mínimo o complemento, indemnización, aguinaldo y bono 14 al finalizar la relación laboral.

Como lo hemos venido mencionando con anterioridad la asesoría que presta es gratuita, ya que lo que persigue es poder ayudar a los trabajadores, quienes siempre serán la parte más débil en una relación laboral en atención al Principio de Tutelaridad, cuyo fin es proteger a la parte más débil de las relaciones laborales, en este caso los trabajadores, que como todos sabemos muchas veces y en la mayoría de los casos no cuentan con un salario que les permita buscar una asesoría privada. Muchos de ellos están reclamando las prestaciones que les corresponden y que no les han sido pagadas, encontrándose desde el momento de su despido carentes de recursos económicos, los cuales necesitan para sobrevivir, para alimentar a las personas que dependen económicamente del trabajador y para alimentarse ellos mismos; pues es evidente que la necesidad subsiste, de lo contrario seguramente no reclamarían estas prestaciones.

Por tal motivo la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene las siguientes atribuciones que se establecen en el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establece:

Artículo 14. Procuraduría de la Defensa del Trabajador. Son atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, las siguientes:

1. Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.

2. Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.
3. Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.
4. Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.
5. Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su practica laboral en esta Procuraduría.

Como podemos darnos cuenta y como nota interesante y para ayudar a todos los estudiantes de las distinta Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades que operan legalmente en nuestro país, es a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, que se pueden celebrar convenios para que los estudiantes puedan realizar practicas laborales el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cosa que es de gran beneficio a los estudiantes en la realización de las prácticas en materia laboral y que son de carácter obligatorio para todos los estudiantes de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo esta oportunidad de gran ayuda.

3.5. Regulación legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador

En lo referente al régimen legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, podemos anotar que fue creada por el Acuerdo Ministerial Número 167-2000 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 11 de mayo del año 2000, acuerdo mediante el cual se crea, se establecen sus funciones, los trabajadores a los que presta su servicio, también que la asesoría que brinda es gratuita, el personal con el cual contará para el desempeño de sus funciones, las atribuciones de estos, y en general todos los lineamientos para poder prestar el servicio y la forma en que ha de hacerse, dicho acuerdo consta de once Artículos. Además que se encuentra regida por el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecen las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y que ella se forma parte de la estructura orgánica de dicho Ministerio y dentro de su estructura administrativa de éste para poder cumplir sus funciones, situando a la Procuraduría dentro del rango de Dirección General.

En el mismo Acuerdo Gubernativo se regulan las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, las cuales desempeña para poder alcanzar los fines que se persigue, el cual es ayudar a los trabajadores que los soliciten a través de la asesoría legal. También se encuentra regida por el Acuerdo Ministerial Número 16-2004 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 12 de enero del año 2004, en el cual se fija la cobertura de atención del servicio que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, dicho acuerdo consta de tres Artículos.

Además se encuentra regida por el Acuerdo Ministerial Número 200-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del cual se aprueba el Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Facultad de

Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el cual se crea la Pasantía de Asistencia Laboral, gracias a la cual los estudiantes tienen la opción de poder realizar la práctica laboral a través de una pasantía y no llevar los casos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

3.6. Casos atendidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador brinda asesoría legal gratuita a los trabajadores de escasos recursos económicos que pretendan hacer la reclamación judicial de sus prestaciones laborales, ya sea en forma individual o en forma colectiva según sea el caso; después de demostrar haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador como lo hemos venido diciendo, elabora y plantea demandas laborales individuales o colectivas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Asesora a los trabajadores demandantes en las audiencias orales que se realicen, evacua audiencias, oposiciones, acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas hasta su conclusión; no acepta casos ya iniciados o demandas ya planteadas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Atiende aquellos casos en los cuales el trabajador no ha recibido ningún pago en concepto de salario mínimo o complementario, indemnización, aguinaldo y bono 14 cuando finaliza la relación laboral, después de haber acudido a la vía conciliatoria administrativa no habiendo obtenido resultado favorable en ella. Estos casos son de trabajadores despedidos o que renuncien sin haber recibido el correspondiente pago de sus prestaciones laborales, tanto de casos individuales como de casos colectivos.

En el Acuerdo Ministerial Número 16-2004 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se establece la competencia que tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajador por razón de la cuantía, fijándose la cobertura de atención del servicio que presta la Procuraduría a todos aquellos asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador que haga uso del servicio.

Además atiende todos aquellos casos sin importar la cuantía cuando se refiera a:

- Menores de edad
- Personas de la tercera edad
- Discapacitados
- Reinstalación por despido injustificado de mujeres en estado de gravidez o período de lactancia (los que se atienden sin exclusión alguna)

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador atiende casos individuales y casos colectivos; también ha atendido casos de entidades autónomas y semiautónomas del Estado y algunos casos de trabajadores de la Municipalidad de Guatemala. Estos son los casos que la Procuraduría atiende.

En cuanto a la competencia por el territorio la Procuraduría de la Defensa del Trabajador atiende solamente casos de los municipios del departamento de Guatemala. La sede de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador se encuentra en la ciudad capital. Existieron regionales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en el municipio de Cobán del departamento de Alta Verapaz y en los departamentos de Escuintla y el Petén, las cuales lamentablemente han dejado de funcionar debido a la falta de presupuesto.

3.7. Procedimiento que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador emplea para dar trámite a la denuncia puesta por el trabajador

Para requerir la asesoría que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador a los trabajadores deben comprobar haber agotado la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo, lo cual se comprueba a través de las correspondientes actas de adjudicación en las cuales se demuestre que se ha agotado la vía conciliatoria administrativa.

Posteriormente a haber agotado la vía administrativa, el trabajador se presenta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador con los documentos correspondientes a efecto de iniciar el expediente respectivo, entre la documentación que el trabajador debe presentar se encuentran las actas de adjudicación en donde se demuestre haber agotado la vía administrativa, hoja de cálculo de prestaciones, la fotocopia de cédula de vecindad del trabajador, patente de sociedad o de comercio según se trate de una sociedad o una empresa individual; si fuera el caso de una trabajadora despedida en estado de gravidez o en periodo de lactancia se debe presentar el certificado de embarazo correspondiente o la partida de nacimiento del niño según corresponda.

Si la documentación se encuentra en orden se asigna se inicia el trámite asignándose el caso a un oficial de demandas remitiéndole el expediente al efecto de que se elabore la demanda correspondiente y se plantee ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

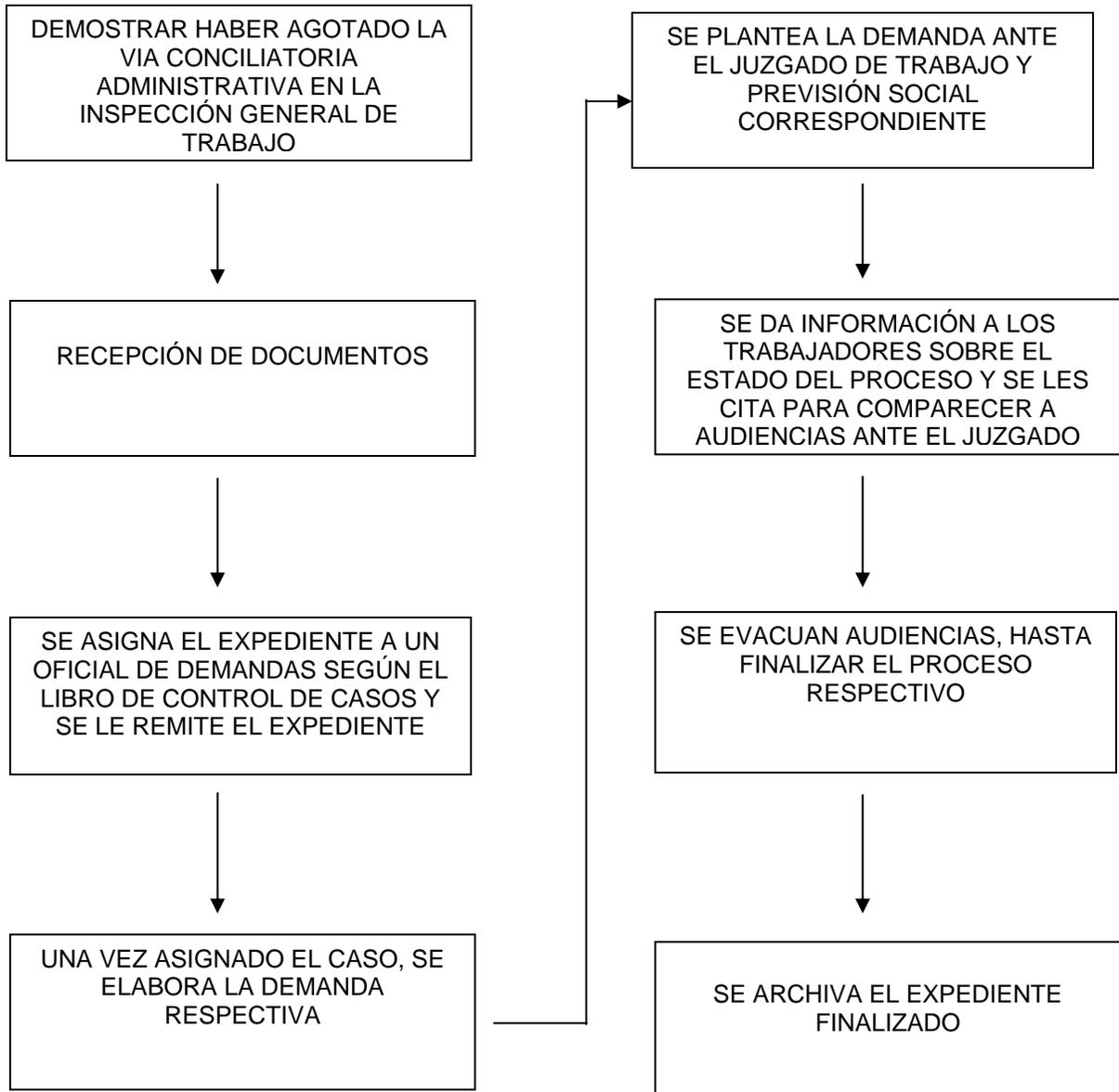
Una vez elaboradas las demanda y firmada por los abogados asesores de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, éstas son enviadas a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Mientras dura el trámite ante los Juzgados de Trabajo y previsión Social, los trabajadores son informados del estado del proceso por la persona encargada de darles la información respectiva, quien se encarga también de comunicarles las audiencias a las cuales deben asistir los trabajadores ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Los Oficiales de Demandas conocen de todas las incidencias que se den en el proceso que se haya iniciado hasta la conclusión del mismo. Una vez concluido el proceso respectivo el expediente es archivado.

Veamos ahora el siguiente esquema del procedimiento que utiliza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para poder entender los casos que en los cuales se le solicita su asesoría legal.

3.8. Esquema del procedimiento que utiliza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para la prestación del servicio



CAPÍTULO IV

4. Rol de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la tramitación de los procesos laborales a su cargo

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador se crea por la necesidad de atender a trabajadores que no cuentan con los recursos económicos necesarios para poder pagar una asesoría privada para solucionar sus conflictos de carácter laboral, motivo que hizo evidente la necesidad de brindar a los trabajadores una protección y una adecuada asesoría legal para poder plantear la demanda correspondiente en forma gratuita.

La clase trabajadora siempre se encuentra en desventaja frente a los patronos, es por ello que el Derecho de Trabajo es Tutelar de la clase trabajadora, tratando de esta manera compensar la desigualdad económica existente entre ellos, siendo este principio a nuestro parecer uno de los más importantes de aquellos que caracterizan la legislación laboral y el Derecho Laboral.

Siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el encargado de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, correspondiéndole al efecto formular la política laboral aplicable en el país y siendo evidente la necesidad que tienen los trabajadores de una asesoría legal llegado el momento de plantear su reclamación ante los órganos jurisdiccionales, dicho Ministerio crea la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, siendo ésta la encargada de cumplir con tan importante labor.

4.1. Los beneficios obtenidos por los trabajadores como consecuencia de su existencia

Como anotamos anteriormente en el capítulo III, la Procuraduría de la Defensa del Trabajador fue creada en el año 2000 mediante el Acuerdo Ministerial Número 167-2000 de fecha 11 de mayo del año 2000, dependencia que fue elevada a Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador a través del Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 de fecha 29 de abril del año 2003, el cual contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Desde sus inicios ha beneficiado de manera evidente a los trabajadores que ha requerido sus servicios brindándoles asesoría legal desde el planteamiento de la respectiva demanda hasta la sentencia correspondiente y la ejecución de la misma, logrando fallos favorables para los trabajadores, logrando que éstos puedan recuperar las prestaciones laborales que en derecho les corresponden y que han sido recuperadas a través del fallo de un órgano jurisdiccional.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador durante los seis años que lleva de funcionar ha atendido más de siete mil casos, se han obtenido más de mil doscientos sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional que haya conocido de los casos por gestión de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador. La Procuraduría también a propiciado la celebración de convenios en forma administrativa en los casos que asesora.

Los trabajadores han encontrado en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador un gran apoyo y la esperanza de recuperar lo que ya creían perdido, pues como es sabido la mayoría de ellos son trabajadores que tienen un salario que sólo les alcanza para cubrir sus necesidades más elementales y en muchos de los casos ni siquiera éstas; son salarios bajos que no les alcanzaría para poder pagar los servicios profesionales de un abogado particular que les dé la asesoría que necesitan

y le ayude a plantear la demanda que al efecto corresponda.

Como lo hemos mencionado el servicio que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es gratuito y el número de trabajadores que solicitan sus servicios cada vez se incrementa más y más, siendo insuficiente la capacidad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para atender todos los casos, los cuales día con día se incrementan.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador ha logrado recuperar más de seis millones de quetzales a favor de los trabajadores que ha acudido en ayuda de dicha dependencia, por lo que consideramos que la labor que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es sumamente importante y de gran beneficio a los trabajadores que acuden a ella.

Los trabajadores han logrado recuperar las prestaciones laborales que les corresponden y a las cuales tienen derecho o bien han logrado su reinstalación en los casos de mujeres despedidas en estado de gravidez o período de lactancia sin haber pagado un solo centavo por la asesoría que reciben de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

En virtud de lo anteriormente expuesto podemos anotar que los beneficios que el trabajador ha obtenido mediante la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los casos que se han planteado ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se encuentran los siguientes:

- Pago de la correspondiente indemnización por despido injustificado.
- Pago de vacaciones, bono catorce, aguinaldo, horas extraordinarias, etcétera.

- Reinstalación en caso de las trabajadoras despedidas en estado de gravidez o en período de lactancia.
- Pago del ajuste de salario mínimo dejado de percibir por el trabajador

4.2. Logros alcanzados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en los procesos laborales que ha conocido

Durante el tiempo que tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajador de prestar servicios en forma gratuita a los trabajadores de escasos recursos que acuden a ella, ha asesorado a un gran número de trabajadores que han llegado en busca de ayuda y asesoría legal, depositando su confianza en dicha dependencia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador cumple con las atribuciones que le fueron dadas por medio del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 pues ha prestado asesoría legal a los trabajadores de escasos recursos que solicitan su servicio habiendo atendido a más de siete mil trabajadores en forma gratuita, para que éstos puedan reclamar el pago correspondiente en concepto de indemnización y demás prestaciones laborales al finalizar la relación laboral con su patrono sin que éstas les hayan sido pagadas de conformidad con la ley, planteando al efecto la demanda correspondiente para iniciar el proceso respectivo.

Ha evacuado ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social más seis mil novecientas audiencias y ha prestado su asesoría en todo el trámite del proceso correspondiente en beneficio del trabajador. Ha interpuesto más de siete mil demandas ante los órganos jurisdiccionales y también ha interpuesto los recursos legales procedentes para lograr un fallo en beneficio del trabajador en aquellos en que se obtuvo una resolución poco favorable en primera instancia para el trabajador.

A pesar de que la cantidad de trabajadores que solicitan en servicio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador aumenta día con día y que en ocasiones esta dependencia no se da a vasto para atender la gran demanda de trabajadores que acuden a ella, hace esfuerzos verdaderamente grandes para poder atender a dichos trabajadores, pues no cuenta con personal suficiente que pueda ejercer las labores que corresponden a dicha dependencia, siendo además insuficiente el número de abogados con que cuenta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para atender todas las audiencias orales ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social, cuando ésta coinciden en fechas y horarios.

4.3. La necesidad de crear dependencias de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en toda la República

Actualmente existe una sede de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador la cual funciona hasta la fecha en las instalaciones que ocupa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; con anterioridad existieron regionales de ella, las cuales se ubicaban en los departamentos de el Petén, Escuintla y la regional de Cobán en Alta Verapaz. Dichas regionales no duraron mucho tiempo y desaparecieron por falta de presupuesto; lo cual esperamos no suceda con la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, pues los trabajadores quedarían sin el valioso servicio que ella presta.

Al darnos cuenta que los despidos de trabajadores sin recibir sus prestaciones laborales cada vez son más frecuentes, nos preguntamos si la solución a tal problema sería la creación de regionales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador; ello evidentemente ayudaría muchísimo y sobre todo en aquellos departamentos o municipios en los que los trabajadores viven en extrema pobreza y es evidentemente que no cuentan con los recursos económicos suficientes para poder subsistir mucho menos para pagar una asesoría legal privada, por lo que la creación de regionales

indudablemente ayudaría a estos pobres trabajadores tan necesitados de una asesoría, pero esto a pesar de ser necesario solo vendría a aliviar este mal pero no lo resolvería. Por tal motivo consideramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo debería ejercer una mayor presión sobre la parte patronal para solucionar el conflicto laboral en la vía administrativa sin tener la necesidad de llegar a la vía judicial, pues en muchas ocasiones es por la falta de interés de la parte patronal que no se logra solucionar el conflicto en la vía administrativa, pues el patrono no asiste a las citaciones que le hace la Inspección General de Trabajo, no acude a las audiencias o simplemente manifiesta no tener la intención de solucionar el conflicto en la vía administrativa y prefiere usar la vía judicial.

En atención a lo anterior consideramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debiera a través de la Inspección General de Trabajo, cuando ésta conoce e interviene en la solución de tales conflictos por medio de sus secciones correspondientes, debiera implementar métodos o sistemas adecuados para lograr el arreglo de los conflictos de trabajo en la vía administrativa. De esta forma se evitaría que muchos de los conflictos laborales que pueden solucionarse en la vía administrativa con la intervención de la Inspección General de Trabajo, lleguen a la vía judicial y se pueda reducir el trabajo que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y poder prestar un mejor servicio a los usuarios que lo solicitan; pues el incremento de los usuarios del servicio ha provocado que la capacidad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador sea en ocasiones insuficiente para atender a todos los trabajadores que solicitan sus servicios.

Consideramos que si la Inspección General de Trabajo creara sistemas o políticas que conlleven a la solución de los conflictos laborales en la vía administrativa, desempeñaría un mejor papel al lograr la solución de los conflictos laborales en los que ella interviene y se reduciría el trabajo que actualmente tiene la

Procuraduría de la Defensa del Trabajador. Para ello la Inspección General de Trabajo podría solicitar la imposición de multas en su máximo legal sobre la parte patronal, o bien podría capacitar a los inspectores de trabajo para que sean verdaderos conciliadores en los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, siendo imparciales y proponentes de soluciones aceptables y razonables que beneficien y convengan tanto a la parte patronal como a la clase trabajadora. Notamos pues la importancia que tiene la formulación de métodos, sistemas o políticas que se encaminen evidentemente a la consecución del bienestar tanto de los trabajadores como de patronos, en la relación de trabajo que surge entre ellos como para la solución de los conflictos que se puedan presentar, siempre atendiendo a la realización del bien común, que es el fin supremo del Estado, quien además es el responsable de la promoción de dicho fin, siendo también responsable de garantizar la paz y el desarrollo integral de las personas por mandato constitucional.

Por otro lado debemos tener en cuenta la labor que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es la misma labor de ayuda que realizan los Bufetes Populares de las distintas Universidades que hay en el país, la cual es dirigida a las personas de escasos recursos. Sabemos pues que las universidades cuentan con Bufetes Populares centrales y también en diferentes departamentos de la república, por lo que consideramos que habiendo Bufetes Populares que prestan este servicio en el interior de la república no es necesario crear regionales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en donde existe estos, pues de ser así se dejaría sin usuarios de casos laborales a dichos Bufetes, sin contar que se crearía un gasto más en el presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sin necesidad de ello. Bien pudiera crearse regionales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en aquellos lugares en donde no hay Bufetes Populares que presten sus servicios y sea evidente la necesidad de establecerlas.

4.4. La labor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y los Bufetes Populares

La creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador representa un apoyo para los trabajadores que de momento pueden pensar que al no contar con los recursos económicos necesarios para buscar una asesoría privada van a perder las prestaciones laborales que reclaman del patrono.

La creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador vino a elevar las posibilidades de los trabajadores de poder reclamar sus derechos frente al patrono en la vía judicial, pues la clase trabajadora puede acudir a ella y solicitar el servicio en forma gratuita e iniciar un proceso judicial en contra de la parte patronal con la cual tiene un conflicto.

Aquí podemos analizar algo muy interesante; esto es que la labor que actualmente realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es la misma labor social que los Bufetes Populares de las distintas Universidades que operan en el país prestan a la sociedad y que con anterioridad a la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador ya venían realizando. Probablemente la Procuraduría de la Defensa del Trabajador tenga un mayor alcance que los Bufetes Populares en cuanto a los casos laborales que atiende. Ello ha generado el problema de falta de casos laborales en los Bufetes Populares, sobre todo en los Bufetes Populares centrales, pues en el interior de la república no existen regionales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador por lo que en su mayoría los casos laborales son atendidos por los Bufetes Populares.

La creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador realiza una excelente labor pero vino a disminuir la afluencia de trabajadores en busca de ayuda para solucionar sus conflictos en los Bufetes Populares, ello probablemente se deba

a que la sede de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador se encuentra en las instalaciones que ocupa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al igual que la Inspección General de Trabajo. Cuando el trabajador agota la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo inmediatamente acude a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en busca de ayuda, pues únicamente tiene que trasladarse de una oficina a la otra dentro de un mismo edificio, dejando de acudir a los diferentes Bufete Populares que puedan existir.

Ello ha provocado que los casos laborales sean atendidos en su mayoría por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y no lleguen a los Bufetes Populares, limitando la existencia de casos laborales que puedan ser asignados a los pasantes de dichos Bufetes Populares que realizan la práctica laboral, provocando demora y un gran obstáculo en la realización de la misma a los estudiantes por la poca afluencia de usuarios que requieran los servicios que los Bufetes Populares prestan para el área laboral.

En los últimos años la falta de casos laborales en los Bufetes Populares se ha dejado sentir con mayor intensidad y ello obliga al estudiante que realice su práctica en alguna institución y no tenga la experiencia de realizar una demanda laboral y acudir a los Juzgados de Trabajo en defensa del trabajador que ha solicitado el servicio que se presta en los Bufetes Populares.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brinda a los estudiantes de Derecho Laboral la oportunidad de realizar pasantías en dicha institución, permitiendo al estudiante conocer la labor que sus diferentes secciones realizan y la ventaja de que los estudiantes puedan realizar su práctica laboral en la institución, al no haber casos laborales en los Bufetes Populares que les puedan ser asignados.

Probablemente los Bufetes Populares del interior de la república cuenten con

un mayor número de casos laborales si tomamos en cuenta que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador solamente cuenta con una sede, la cual como hemos venido mencionando se encuentra en la ciudad capital, debiendo los Bufetes Populares del interior atender los casos laborales que surjan en el lugar donde estos se encuentren.

Nos hemos dado cuenta de la escasa afluencia de usuarios de casos laborales al Bufete Popular central de la Universidad de San Carlos de Guatemala con relación a la cantidad de alumnos pasantes que necesitan casos para realizar la práctica laboral, generando la falta de ellos un atraso en la realización de la práctica laboral a los estudiantes.

Para disminuir la cantidad de trabajo que tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y proveer a los Bufetes Populares de casos laborales que puedan ser asignados a los estudiantes de Derecho Laboral que realizan su práctica. Creemos conveniente la creación de una política de cooperación entre la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y los Bufetes Populares con el fin de poder suscribir un convenio entre ellos, para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador remita a los Bufetes Populares una parte de los casos laborales que a ella llegan y de esa manera se provea a los Bufetes Populares de casos para que los pasantes puedan realizar su práctica laboral y también de esa forma descargar la cantidad de trabajo que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador tiene pudiendo brindar un mejor servicio al usuario.

Creemos pues, que de la misma manera como fue celebrado el convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala para permitir la realización de pasantías en dicho Ministerio, lo cual significa una gran ayuda para los estudiantes en la realización de su práctica laboral precisamente por la falta de casos laborales que se presentan al Bufete Popular; de la misma forma podría celebrarse

un nuevo convenio en el cual se adquiriera el compromiso de por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador de enviar al Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala algunos de los casos laborales que a ella llegan, dando con ello la oportunidad al Bufete Popular de contar con usuarios de casos laborales destinados a ser asignados a los estudiantes para la realización de su práctica; este sería un convenio que evidentemente beneficiaría a ambas instituciones.

CAPÍTULO V

5. Resultado de trabajo de campo

5.1. Presentación de resultado de trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó efectuando encuestas a los trabajadores que hacen uso de los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales fueron cuestionados para obtener sus impresiones sobre la función que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y sobre el resultado de los casos que ellos han confiado a la Procuraduría para que los gestione ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social correspondientes. A través de las preguntas de la encuesta se pretende conocer cuál es el rol que juega la Procuraduría de la Defensa del Trabajador dentro del sector trabajador afectado por los despidos sin que éstos se realicen cumpliendo con los preceptos legales que al respecto se establecen.

Para la realización del trabajo de campo se utilizó la encuesta; en ella se encuentran las preguntas que fueron hechas a los trabajadores que hacen uso de los servicios que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador presta; el modelo de dicha encuesta es el que a continuación encontramos.

Encuesta

Solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas marcando con una X su respuesta.

1- ¿A tenido la necesidad de hacer uso de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para solucionar los conflictos laborales que ha sufrido?

Si _____

No _____

2- ¿Cómo supo usted de la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

Por visitar el Ministerio de Trabajo _____ Por un amigo, compañero o conocido _____

Por medios publicitarios _____ Por medio del patrono _____

3- ¿Cuántas veces ha hecho uso del servicio que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

Una vez _____

Dos veces _____

Mas de Dos veces _____

Ninguna _____

4- ¿Cuál ha sido el resultado del asunto sometido a decisión de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social con intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en relación con sus intereses?

Favorable _____

Desfavorable _____

5- ¿Cree usted que la función que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es de beneficio para los trabajadores?

Si _____

No _____

6- ¿Cree usted que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador atiende eficientemente los casos que los trabajadores le encomiendan?

Si _____

No _____

7- ¿Ha obtenido usted beneficios al acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en busca de ayuda?

Si _____

No _____

8- ¿Considera usted necesario la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador?

Si _____

No _____

9. ¿Si llegara a necesitar de los servicios que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajador volvería a solicitarlos?

Si_____

No_____

10. ¿Cuánto tiempo duro el trámite del proceso sometido a decisión de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social con gestión de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador?

Seis meses_____

Más de seis meses_____

Un año_____

Más de un año_____

El resultado de la encuesta basándose en las respuestas obtenidas son las siguientes:

En la pregunta número uno el 95% de los encuestados respondió que han tenido la necesidad de hacer uso de los servicios que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presta, para solucionar sus conflictos laborales.

En la pregunta número dos el 40% se enteró de la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador por visitas que realizan al Ministerio de Trabajo; el 54% se enteró por medio de un amigo, compañero de trabajo o conocido; el 5% se enteró por un medio publicitario; mientras que tan sólo el 1% lo supo por medio de su patrono.

En la pregunta número tres el 82% ha usado el servicio que brinda la Procuraduría de la Defensa del Trabajador una vez; el 16% ha hecho uso dos veces del servicio; mientras que el 2% ha hecho uso del servicio más de dos veces; en esta pregunta se incluyó como opción de respuesta que en ninguna ocasión habían

hecho uso del servicio, pero esta opción constituye un 0%, pues de los encuestados todos han usado el servicio que se brinda en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

En la pregunta número cuatro el 81% indicó que el resultado del caso sometido a decisión de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, fue favorable a sus intereses.

En la pregunta número cinco el 93% de los encuestados cree que la función que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es de beneficio para los trabajadores que acuden a ella en busca de ayuda.

En la pregunta número seis el 85% considera que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador sí atiende con eficiencia los casos que los trabajadores le encomiendan para su trámite ante los Tribunales de justicia correspondientes.

En la pregunta número siete el 78% respondió que sí han obtenido beneficios al acudir la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

En la pregunta número ocho el 98% considera que sí es necesario la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

En la pregunta número nueve el 93% respondió que sí volverían a solicitar los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en caso de necesitarlos en una nueva ocasión.

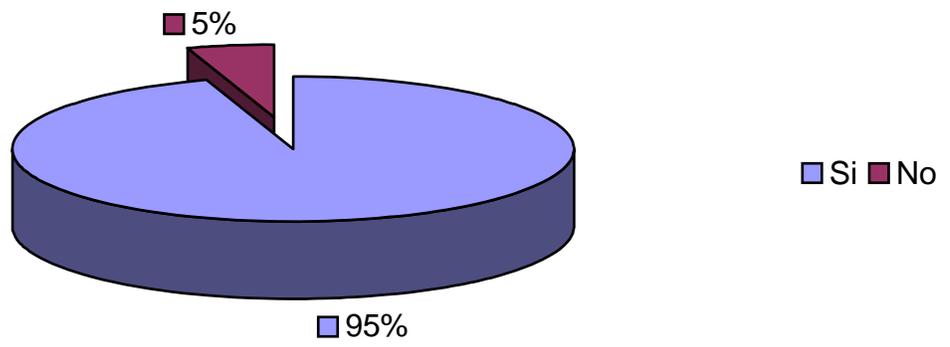
En la pregunta número diez el 33% de los encuestados respondió que el trámite de su caso duró seis meses; el 47% respondió que el trámite duró más de seis meses; el 14% respondió que el trámite duró un año; mientras que el 6%

respondió que éste duró más de un año.

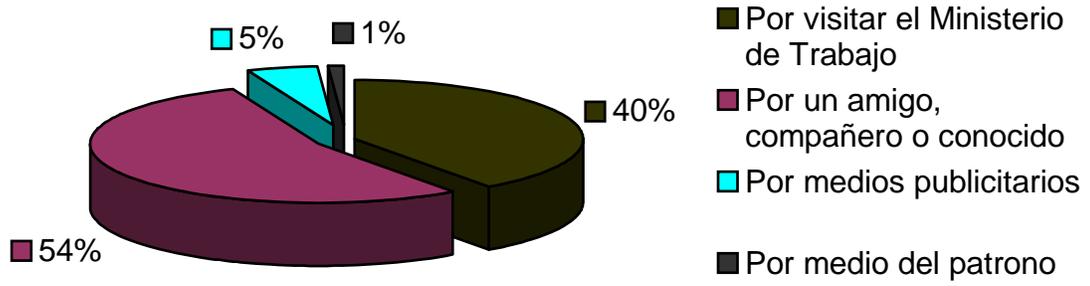
Con los resultados obtenidos se establece que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumple con las atribuciones que la ley establece, atendiendo a los trabajadores de escasos recursos en forma gratuita, habiendo obtenido en la gran mayoría de los casos en los cuales ha intervenido asesorando a los trabajadores, un resultado favorable para los trabajadores que acuden a ella en busca de asesoría legal y la ayuda necesaria para poder interponer la demanda correspondiente ante los tribunales de justicia correspondientes. La Procuraduría de la Defensa del Trabajador ha logrado atender los casos que los trabajadores les confían haciendo grandes esfuerzos, pues el personal con que cuenta es poco en comparación con el número de trabajadores que acuden a ella, los cuales aumentan día con día; por tal motivo se hace necesario incrementar el número de personal de la Procuraduría para poder atender con una mejor prontitud los casos que los trabajadores les confían.

A continuación se presenta en forma gráfica el resultado de la respectiva encuesta mediante las respuestas obtenidas.

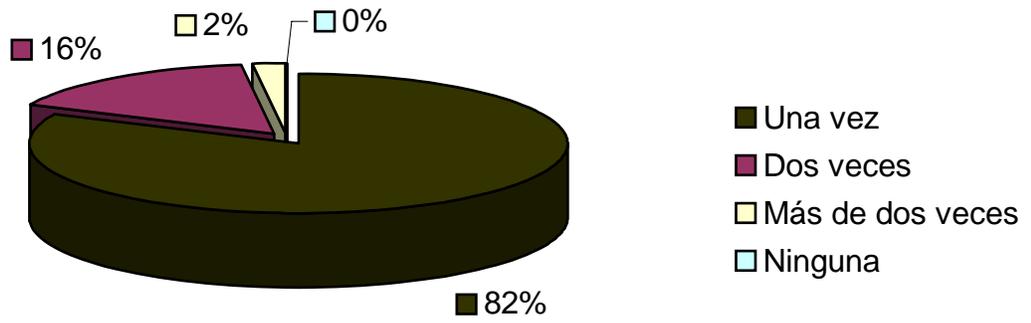
Pregunta No. 1



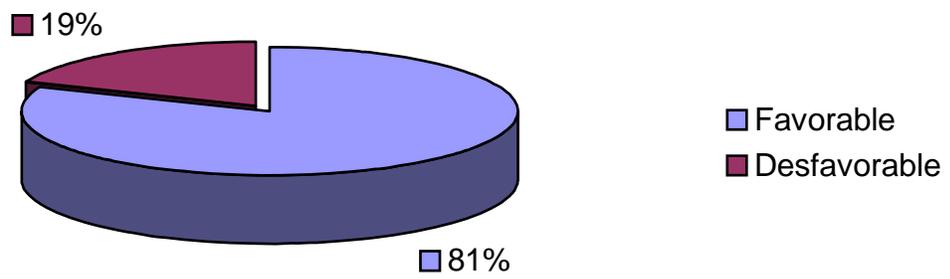
Pregunta No. 2



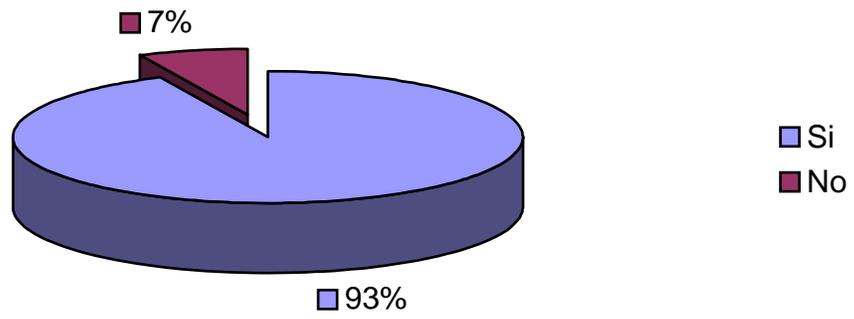
Pregunta No. 3



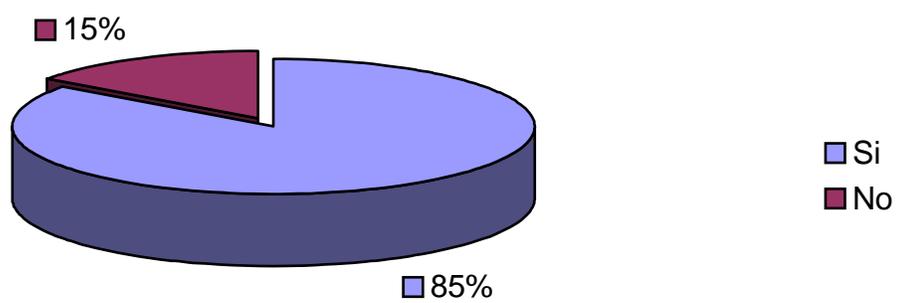
Pregunta No. 4



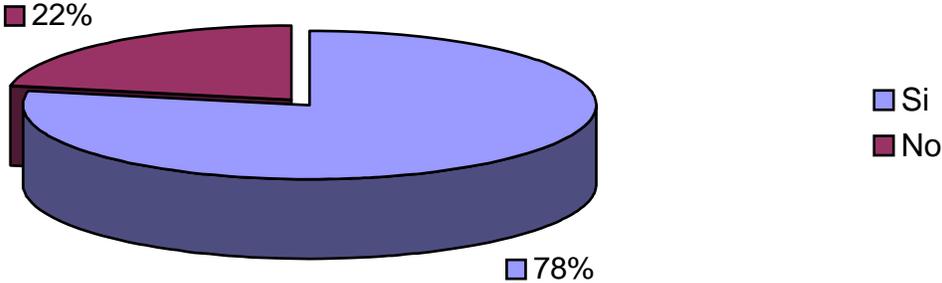
Pregunta No. 5



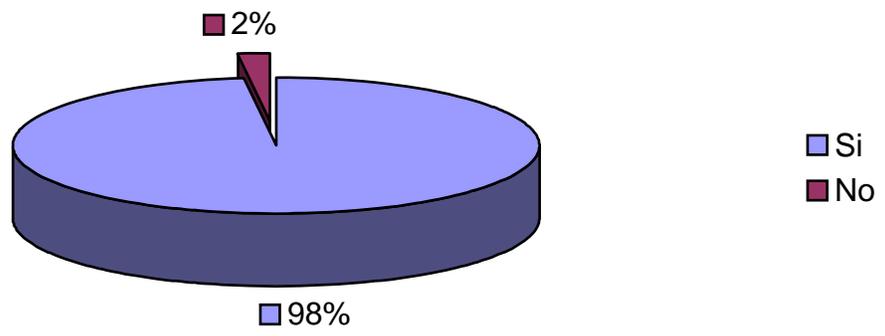
Pregunta No. 6



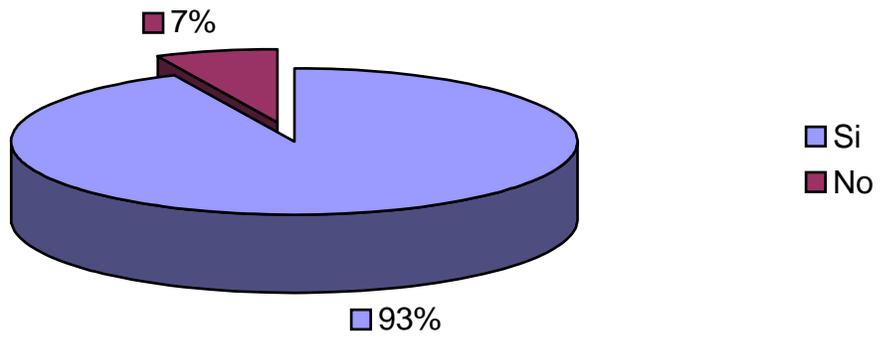
Pregunta No. 7



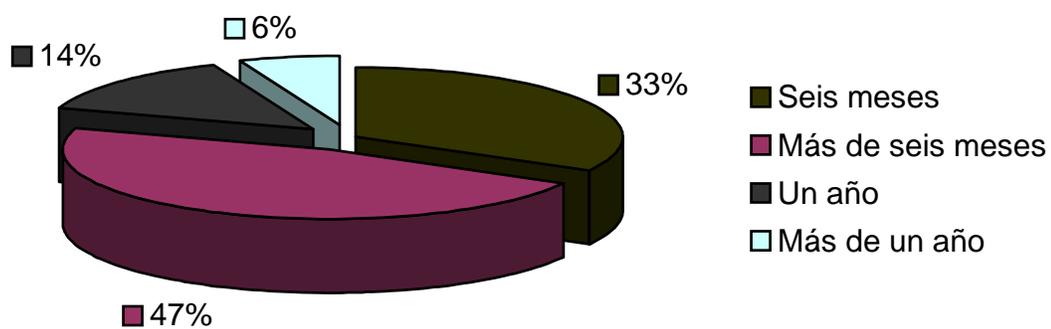
Pregunta No. 8



Pregunta No. 9



Pregunta No. 10



CONCLUSIONES

1. Con la labor que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se ha logrado recuperar las prestaciones de la clase trabajadora que solicita dichos servicios.
2. La Procuraduría de la Defensa del Trabajador absorbe casi en su totalidad los casos de conflictos laborales después de haber agotado la vía administrativa sin haber llegado a un arreglo, lo cual ha provocado la poca afluencia de usuarios de casos laborales a los distintos Bufetes Populares centrales de las Universidades que operan en el país; causando obstáculos en la realización de la práctica laboral a los pasantes por falta de casos en dichos Bufetes Populares.
3. Los recursos humanos con los que cuenta la Procuraduría de la Defensa del Trabajador son pocos en proporción con el gran número de casos que tiene a su cargo, por lo que en ocasiones se hace dificultoso atender con eficiencia todos los casos que los trabajadores le confían; pero a pesar de los pocos recursos con que ella cuenta, ha logrado cumplir con las atribuciones que la ley le ha asignado.
4. La existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador es sumamente beneficiosa para la clase trabajadora de escasos recursos económicos, que encuentra en ella la posibilidad de obtener la asesoría legal necesaria para reclamar el pago de sus prestaciones laborales en la vía judicial.

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que a través de la Inspección General de Trabajo, ejerza mayor presión a la parte patronal para que paguen las prestaciones laborales correspondientes a los trabajadores en la vía administrativa, y no se tenga la necesidad de llevar el conflicto a la vía judicial para su correspondiente solución.
2. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, dar capacitaciones constantes a su personal a través de profesionales expertos en procesos laborales; e incrementar el personal con que cuenta, para tener la capacidad de atender a los trabajadores que a ella acuden.
3. Celebrar convenios entre las autoridades representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las autoridades representantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de que la Procuraduría de la Defensa del Trabajador remita algunos casos laborales al Bufete Popular central, para que puedan ser asignados a los estudiantes de Derecho Laboral, y de esa forma descargar la cantidad de trabajo que dicha institución tiene.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México D.F.: Ed. Oxford University Press México S.A. de C.V., 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 1t. al 5t.; 14a. ed.; revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá-Zamora y Castillo; Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1980.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, parte general. 1t.; Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Ediciones El Gráfico Impresores, 1949.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**, instituciones laborales y sociales. 2t.; 3a. ed.; Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. 3a. ed., actualizada; Guatemala: Ed. Ediciones, diseño y artes finales F&G editores, 1999.

CHÁVEZ ARÉVALO, Víctor Manuel. **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como juez y parte en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2003.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Tipográfica editora Argentina S.A. TEA, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 1a. ed., especial; Guatemala: Ed. Diseño y edición inversiones educativas ISBN, 2004.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Cartilla laboral.** Guatemala: (s.e.), 2003.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Cincuenta años de legislación laboral 1944-1994.** Recopilado por Roberto Rodríguez M.; Guatemala: (s.e.), (s.f.).

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Referencias sobre la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

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

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario ilustrado océano de la lengua española.** (s.l.i.), Ed. Grupo editorial Océano, (s.f.).

REYES PINEDA, Silvana Ninnette. **Ventajas y desventajas de la regionalización de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la región V.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998.

SOBERANIS PINELO, Mario Adolfo. **La desnaturalización de la institución de la conciliación mediante la conciliación obligatoria ante la Inspección General de Trabajo impuesta por el Artículo 281 m) del Código de Trabajo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2004.

YOUNES MORENO, Diego. **Derecho administrativo laboral.** Bogotá, Colombia:
Ed. Temis Ltda., 1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441,
1961.

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

Decreto Número 1117. Congreso de la República de Guatemala, 1956.

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

Acuerdo Ministerial Número 167-2000. Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
2000.

Acuerdo Ministerial Número 200-2003. Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
2003.

Acuerdo Ministerial Número 16-2004. Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
2004.