

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

**FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL PROCEDIMIENTO, EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO, PARA SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2012

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

**FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL PROCEDIMIENTO, EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO, PARA SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, diciembre de 2012



Guatemala, 22 de mayo de 2012.

Licenciado
Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado

De conformidad con el nombramiento de fecha 28 de febrero de 2012, en el cual se me nombra como **ASESOR** y donde se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo, en el trabajo de investigación de la bachiller **GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y habiendo revisado el trabajo recomendado se establece lo siguiente:

El trabajo de tesis se denomina "**FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL PROCEDIMIENTO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**".

a) Contenido científico y técnico de la tesis: la sustentante abarcó tópicos de importancia en materia de faltas de trabajo, desde un punto de vista jurídico laboral y procesal, laboral por ser un tema importante debido a que no existe regulado en el Código de Trabajo un procedimiento específico para la tramitación de la faltas de trabajo, sino uno supletorio como el regulado en la Ley del Organismo Judicial en la vía de los incidentes;

b) La metodología y técnicas de la investigación: para el efecto tiene como base los métodos analítico, sistemático, inductivo y comparativo, a través de los cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada, siendo una necesidad la creación de una norma para la tramitación de las faltas laborales, por tener técnicas, métodos propios y especiales;

c) La redacción: la estructura formal de la tesis compuesta por tres capítulos se realizó en una secuencia ideal, empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo;

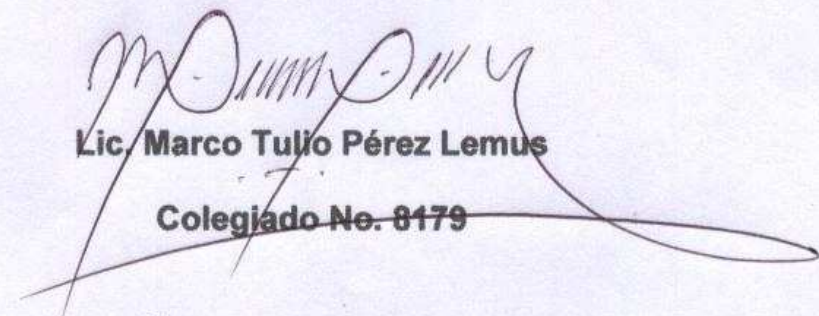
d) **Contribución científica:** realiza un estudio y el desarrollo constituye un aporte al derecho de trabajo, al derecho procesal laboral en materia de faltas, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico;

e) **Conclusiones y recomendaciones:** tanto las conclusiones como las recomendaciones son congruentes con el planteamiento del problema, y en síntesis tienen como fundamento la necesidad de crear un procedimiento específico para la tramitación de las faltas laborales y la necesidad de la actualización de la legislación guatemalteca, conclusiones y recomendaciones que comparto con la autora puesto que las mismas se encuentran adecuadas a la realidad nacional en esta materia y están debidamente fundamentadas.

f) Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueran aplicados correctamente, en virtud de que con ellos se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración y la presentación.

En conclusión y atendiendo a lo indicado el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General y Público, informo a usted que **APRUEBO** ampliamente la investigación realizada por lo que respecto al trabajo realizado por la sustentante bachiller **GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO**, emito **DICTAMEN FAVORALE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Atentamente.


Lic. Marco Tulio Pérez Lemus

Colegiado No. 8179

Lic. Marco Tulio Pérez Lemus
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, ocho de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **EDUARDO LEONEL ESQUIVEL
PORTILLO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO, CARNE NO. **200411411**
Intitulado: **“FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL PROCEDIMIENTO, EN
EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL”**.

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, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/iycr



Lic. EDUARDO LEONEL ESQUIVEL PORTILLO

Abogado y Notario

Guatemala, 5 de julio de 2012

Licenciado

Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Guzmán Morales:

En cumplimiento con la resolución emitida por esa unidad de asesoría de tesis de fecha ocho de junio del año dos mil doce, donde se me nombró como revisor de tesis de la estudiante **GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO** que se intitula " **FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL PROCEDIMIENTO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**". Para la cual procedí a revisarlo asesorando a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- I. La revisión de la tesis se llevó a cabo a través de varias sesiones, habiéndose realizado las observaciones pertinentes para brindar un mejor desarrollo de la investigación, respetando el enfoque y criterio sustentado por la autora, habiéndose orientado el análisis de la investigación de mérito desde la perspectiva doctrinaria y legal vigente.
- II. En relación a la distribución del contenido de la tesis fue realizada en una secuencia adecuada, para una buena comprensión de la misma; así mismo se utilizó el método científico y la técnica de investigación bibliográfica, con el fin de demostrar que se hizo la recolección de información de la manera ajustada a los requerimientos de este tipo de trabajo.
- III. La redacción del trabajo revisado ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector.
- IV. De la revisión realizada se establece que el trabajo es una contribución técnica y científica, por tratarse de un tema de mucho interés en la actualidad, debido a la faltas de trabajo, ya que se requiere un trámite específico y las sanciones respectivas.



Lic. EDUARDO LEONEL ESQUIVEL PORTILLO

Abogado y Notario

- V. Estoy de acuerdo con las conclusiones a que se arribó en el trabajo de investigación, siendo acepciones propias de la bachiller y se relacionan con el verdadero objeto del tema del presente trabajo, como también con las recomendaciones aportadas por la autora del trabajo de tesis; las mismas obedecen a una realidad jurídica laboral y procesal laboral. Mención importante merece la conclusión a la cual arriba la sustentante en cuanto que debe existir un procedimiento específico en materia laboral específico de incidentes de faltas laborales.
- VI. El trabajo realizado, se encuentra contenido en tres capítulos, que establecen los aspectos elementales, objeto de la investigación, desarrollándose técnicamente con la bibliografía consultada, la cual es idónea y suficiente.

En definitiva, después de considerar los aspectos vertidos con anterioridad, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requisitos que deben ser observados, es por ello que al cumplirse con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis de la estudiante **GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO**, para que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público.

Atentamente,


Lic. EDUARDO LEONEL ESQUIVEL PORTILLO

Colegiado: 3500

Eduardo Leonel Esquivel Portillo
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GABRIELA ALEJANDRA PERDOMO RUANO, titulado FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL PROCEDIMIENTO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR LAS FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyr.', written over a large, faint circular watermark of the university's seal.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Porario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Gracias Padre por tu infinito amor, por concederme la vida, y cada triunfo.
- A:** La Virgencita de Guadalupe, por bendecirme y darme sabiduría.
- A MIS PADRES:** Nicolas Perdomo Portillo y Flory Ruano de Perdomo, gracias por cuidarme, aconsejarme, por apoyarme en todo momento, y sobre todo por su amor incondicional. Mami y Papi este triunfo es para ustedes porque hoy nos graduamos los tres.
- A MIS ABUELOS:** Luis (QEPD) y Eugenia (QEPD), Adolfo (QEPD) y Belarmina, por haberme regalado a mis padres y a la familia tan bella que tengo.
- A MI HERMANOS:** Sergio, Maritza, Lilian, Ligia, Rony, Danilo, Lourdes, Elia, María José, Nicolas, Lucky. Gracias hermanos por ser ustedes mis amigos, mis consejeros, mis mejores ejemplos de amor y superación.
- A:** Mi cuñado Maco, gracias por su apoyo en todo momento, por sus consejos, porque en lugar de verlo como mi cuñado, para mí es como mi hermano.
- A MIS SOBRINOS:** Marcos Alejandro, Alejandra María, María Alejandra, Luis Pedro, Fátima María, Santiago José, Renato, Lalito, Robin, Juan José, Dany, Erick, Angie, Melisa, Daniela, Elva, Emely, Nataly, Karin Estefany, por su cariño y por ser tan especiales conmigo.

A MI GRAN FAMILIA: A mis tías, tíos, y primos, en especial a mis primis Evelyn y Rousy, gracias por el apoyo brindado, que Dios los bendiga.

A MIS AMIGOS: Sería imposible mencionar a todos, gracias por su amistad, cariño y apoyo. Pero especialmente a: Aury, Ingrid, Mario, Marvin, Siomara, Sergio, Sisi, Dinora, Irma, Ana, Erick, Miguel, Juan Pablo, Julio, Jose, por ser parte importante en mi vida, gracias por enseñarme el significado de la palabra amistad, que Dios los bendiga.

A: A la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la formación académica y profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Fuentes.....	8
1.3. Fines.....	11
1.4. Principios.....	12
1.4.1. Definición.....	12
1.4.2. Principios ideológicos y filosóficos.....	13
CAPÍTULO II	
2. El derecho procesal del trabajo.....	27
2.1. Antecedentes históricos.....	27
2.2. Definición.....	29
2.3. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	30
2.4. Principios del derecho procesal del trabajo.....	31
2.5. Naturaleza jurídica.....	39
2.6. Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas.....	39
2.7. Tipos de procesos según el Código de Trabajo.....	42
2.7.1. El juicio ordinario de trabajo.....	43
2.7.2. Procedimiento del juicio ordinario de trabajo.....	43
2.7.3. Conflicto colectivo de carácter económico-social.....	64

	Pág.
2.7.4. Procedimiento del conflicto colectivo.....	65
CAPÍTULO III	
3. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	75
3.1. Definición	75
3.2. El juicio de faltas de trabajo y previsión social.....	76
3.3. Faltas en que incurren las partes en materia laboral.....	77
3.4. Reglas de observancia para el procedimiento de faltas.....	79
3.5. Procedimiento utilizado actualmente para sancionar las faltas laborales, por falta de regulación.....	80
3.5.1. El procedimiento en la vía incidental.....	80
3.6. Análisis jurídico sobre la falta de regulación legal del procedimiento en el Código de Trabajo, para sancionar las faltas de trabajo y previsión social.....	84
3.7. La necesidad de reformar el Código de Trabajo.....	88
3.8. Procedimiento para la aplicación de las sanciones en materia de faltas de trabajo y previsión social.....	89
3.9. Propuesta de reforma legal y anteproyecto de ley.....	90
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tiene por objeto analizar el procedimiento por medio del cual se deben sancionar las faltas de trabajo y previsión social, como consecuencia de las reformas realizadas al Código de Trabajo a través del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, que derogó el procedimiento para la aplicación y sanción de las mismas; dejando a cargo de dicho procedimiento al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo; el cual fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha 3 de agosto de 2004.

La hipótesis fue comprobada, puesto que se demostró que cuando el Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, plantea una demanda para sancionar una falta contra las leyes de trabajo, lo hace a través de la vía incidental establecida en la Ley del Organismo Judicial; siendo en este caso inapropiado este procedimiento, ya que la pretensión es de carácter principal, y el objeto de los incidentes es resolver cuestiones que surjan de un proceso principal.

Los objetivos se cumplieron a cabalidad, debido a que se estableció que existe la necesidad de crear un procedimiento específico en el Código de Trabajo para la aplicación de las sanciones por la comisión de las faltas de trabajo y previsión social; para no incurrir en violaciones tanto al derecho de defensa como al debido proceso.

El contenido de la tesis ha sido dividido en tres capítulos, el primero contiene aspectos generales del derecho del trabajo, definiciones y antecedentes del mismo; el segundo, trata sobre los aspectos específicos del derecho procesal del trabajo, sus principios, tipos de procesos tramitados en el derecho del trabajo; por último, el capítulo tercero trata todo lo concerniente a las faltas de trabajo y previsión social, incluyendo un proyecto de reforma al Código de Trabajo para regular un procedimiento en el que se puedan tramitar las faltas de trabajo sin violentar derechos fundamentales.

Los métodos científicos utilizados, en el presente trabajo fueron: el analítico que permitió apreciar la inoperancia del incidente en el trámite de las faltas de trabajo y previsión social; el método deductivo mediante el cual se fundamentó el marco teórico; los métodos inductivo y sintético para la elaboración del informe final. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta, la entrevista y la técnica bibliográfica que se utilizaron en la recolección del material estudiado.

En conclusión, se propone un procedimiento breve y sencillo, para que el Congreso de la República de Guatemala lo tome en cuenta para reformar el Código de Trabajo.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo es sin lugar a dudas un derecho sumamente especial, muchos abogados litigantes suelen confundir esta rama del derecho con las diversas instituciones del derecho civil; pero definitivamente no son las mismas, el derecho del trabajo se debe estudiar independientemente para poder conocerlo y diferenciarlo; es por ello que se deben conocer sus antecedentes, así como las fuentes de su nacimiento, las líneas directrices sobre las cuales se asientan sus bases y; adicionalmente, los fundamentos legales que permiten que algunas de sus instituciones se tramiten de conformidad con distintas normas jurídicas.

1.1. Antecedentes

El derecho es tan antiguo como el hombre, sin embargo, el derecho de trabajo es un derecho que nace con el trabajo del hombre, ya que desde el inicio de los tiempos ha trabajado para obtener el sustento, la alimentación, el fuego, las herramientas, etc. Pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza física, y es entonces cuando surge la posibilidad de vivir sin trabajar, o de intentar vivir con el sudor de los demás.

Los excedentes de comida, de ropa o herramientas se comenzaban a intercambiar por otros bienes.

Según el tratadista Luis Fernández Molina, el estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas: “a) Época anterior a la formación del derecho laboral; y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

La primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, ya que comprende una época anterior a su existencia; pero el estudio nos sirve para saber cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas y cómo se ha ido desarrollando a través de la historia de la humanidad.”¹

“Como antecedente a cualquier derecho laboral, podemos citar las Leyes de Marcu donde aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aprovechara al máximo las horas de luz a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores. Así también, los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite casi en todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 33.

encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.”²

A continuación se citan algunas épocas en las cuales se fue marcando cada vez más el derecho de trabajo.

a) Roma clásica

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar. Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el derecho civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar que la agricultura formaba parte de las principales actividades en el Imperio Romano, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero, etc., venía siendo cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades, a estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra honorarios en referencia al hecho de ganarse un sueldo a través de un trabajo. Existe, pues, diferencia entre el

² **Ibid.** Pág.33.

trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente se interpreta, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

b) Edad media

Tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustentar casi única y obligatoria, lo que todos conocen hoy en día.

Existe una expresión que procede de los monasterios portugueses que dice el ocio es enemigo del alma. Durante la edad media surgió el famoso feudalismo, que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno. Se basaba en trabajar grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado y a la nobleza; y debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir. Entre los señores feudales y la iglesia católica se repartían todo el trabajo.

De forma intermedia entre los que cobraban y los que trabajaban aparecen tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del rompecabezas. En esta situación, es del todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de derecho laboral.

Fue al final de la edad media cuando surge, gracias a la Revolución Industrial, una nueva ideología que viene a establecer que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de tierra. La Revolución Industrial enseñó que la riqueza no sólo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello se puede enriquecer, todo esto ya empieza a sonar, demasiado familiar como para no darse cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó edad moderna.

c) Edad moderna

Durante la edad moderna, hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción aparecen como términos modernos. Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nace la gran competencia.

En 1791, el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada "Le chatelier" que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados. Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Por fin allá por 1940, se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy se conoce como el derecho laboral moderno.

d) El derecho de trabajo en Guatemala

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, la determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala logró su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años veinte surge el Departamento Nacional de Labor, creado en 1925, pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrieron ataques durante la presidencia del general Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales, fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetas a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954, se refieren a menudo como los diez años de primavera, en 1944 el presidente Juan José Arévalo obtuvo una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual.

La nueva Constitución Política otorgó el derecho a votar a todos los adultos, los programas del presidente Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas, hospitales y un programa de alfabetización; los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó implementar reformas agrarias, acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país; Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio de 1952; como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los Estados Unidos de Norte América perdió más de la mitad de su tierra.

La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó la deposición del presidente Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, el pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer Código de Labor fue establecido en 1947.

El conflicto armado comenzó en 1960 y continuó hasta 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente fue reemplazado por el coronel Carlos Castillo Armas y todos

los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y las organizaciones entre los campesinos fueron prohibidas. La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó a muchos sindicalistas. En 1961 sólo había 50 sindicatos reconocidos, era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.

Sin embargo, en los años setentas hubo un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976, el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985, centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente; después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica quedó abierta. Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado; los líderes de la mayoría de los sindicatos fueron asesinados o forzados al exilio.

A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición, luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para desempeñar el trabajo.

1.2. Fuentes

Existen varias fuentes de las cuales se ha originado el derecho de trabajo, entre las más importantes están las siguientes:

a) Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

Tal como se abordó inicialmente, como fuentes reales se pueden mencionar, la evolución que ha tenido el derecho del trabajo en las diferentes épocas de la historia; iniciando con el imperio romano, en que el hombre se consideraba lleno de virtudes y que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar; en la edad media, las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo es necesario y un bien social, en la que también surgió el feudalismo; gracias a la Revolución Industrial que tuvo lugar también en esta época, una nueva ideología viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de tierra.

La Revolución Industrial enseñó que la riqueza no sólo se obtiene por nacer en una familia noble y que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y que gracias a ello uno puede enriquecerse.

Finalmente en la edad moderna, surgen las grandes fábricas, mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales.

b) Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

c) Fuentes históricas

Éstas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes; estas fuentes suelen confundirse con la reales, es por ello que es necesario aclarar que las históricas se refieren específicamente a documentos o escritos que han servido de fundamento para que las leyes sean positivas y aplicadas a los casos concretos.

d) Las fuentes específicas del derecho del trabajo

La fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala;
- Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- El Código de Trabajo;
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;

- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.3. Fines

Para la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de la época, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronto y cumplida; igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo, para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Adicionalmente a ello, es necesario comentar que debido a los principios del derecho laboral, los fines del proceso se pueden alcanzar con el mínimo de intervención del trabajador, puesto que si se trae a colación por ejemplo, que en la audiencia de juicio oral, que se señala dentro del procedimiento referido, la ausencia del trabajador en dicha audiencia, no tiene mayor relevancia dentro del proceso; pero si por el contrario, quien no comparece es el demandado, las consecuencias son muchas, la rebeldía y la confesión ficta se hacen latentes y traen como consecuencia la condena en juicio y la presunción de veracidad de lo aducido por el trabajador en su demanda.

Este comentario tiene lugar, debido a la especialidad del derecho del trabajo en el que el procedimiento se realiza por la judicatura de trabajo de oficio, hasta llegar a la fase ejecutiva; cumpliéndose así con los principios de celeridad y tutelaridad

específicamente para el trabajador; con lo que se pretende compensar la desigualdad que existe con el sector patronal; y finalmente porque responde a un derecho desprovisto de mayores formalismos.

1.4. Principios

El derecho de trabajo en Guatemala, se inspira en principios que son parte integrante del mismo.

No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo, tienen dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal y viceversa; esto origina que la enumeración de los principios procesales que hacen los tratadistas muestren algunas diferencias.

A continuación se mencionan los principios más importantes que se encuentran constitucionalmente regulados y los que están insertos en los considerandos del Código de Trabajo.

1.4.1. Definición

Para comprender mejor el estudio del derecho del trabajo, en especial de los principios que lo inspiran, se citarán definiciones de diferentes autores.

El autor Manuel Alonso García indica que: “Los principios del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”³

Asimismo, el autor Américo Plá Rodríguez, indica que los principios del derecho del trabajo son: “Todas aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”⁴

En base a las definiciones anotadas, se propone la siguiente definición: Los principios del derecho de trabajo son aquellas directrices o bases, que inspiran, fundamentan e informan la normativa laboral y orientan el proceso de integración e interpretación de sus normas, para el desarrollo del procedimiento.

1.4.2. Principios ideológicos y filosóficos

La legislación guatemalteca, específicamente la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde están contenidos y desarrollados varios principios ideológicos del derecho del trabajo, incluye los que a continuación se citan:

³ Alonso García, Manuel. **Derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 247.

⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 8.

a) Principio de justicia social o de obligatoriedad

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: Derecho al Trabajo: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”

La Constitución Política le da al trabajo el carácter de derecho de la persona, en principio; y no porque esté de acuerdo con el ocio y la vagancia, pero no se puede obligar a nadie a hacer lo que no desee. Si las personas quieren trabajan, si no quieren no lo hacen, aunque existen algunos casos especiales; por ejemplo: el servicio a la comunidad, o cuando se está cumpliendo una condena; que es una de las excepciones que regula el Artículo 2 numeral 2, incisos b) y c) del Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al trabajo forzado.

Al referirse el citado artículo a que el trabajo es una obligación social, no quiere decir que se puede simplemente obligar a alguien a trabajar, sino que es obligación de la sociedad misma proveer fuentes de trabajo diversas; para que las personas puedan desempeñarse de la mejor manera posible en la actividad para la que se esté capacitado o en la que se quieran desempeñar.

El autor Luis Fernández Molina indica que: “Para que el derecho de trabajo pueda cumplir su cometido debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Establece un

ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se impone unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales”.⁵

Este principio trata de proteger al trabajador para que no se le violen sus derechos laborales; el Estado obliga al patrono a cumplir con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los convenios y tratados internacionales referentes al trabajo; así como reglamentos y pactos colectivos de condiciones de trabajo; siempre y cuando favorezcan al trabajador. Es decir, si en el contrato de trabajo alguna cláusula perjudica al trabajador, es obligación del patrono cumplir con lo establecido en las leyes de trabajo.

b) Principio de los derechos sociales mínimos

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, están contenidos otros principios fundamentales del derecho del trabajo como el principio de los derechos sociales mínimos; el cual estipula condiciones mínimas que los trabajadores tienen derecho a gozar por mandato constitucional y que, además, están reguladas en la legislación laboral vigente. Por ejemplo: el período de quince días hábiles de vacaciones después de cada año laborado, el cual debe ser remunerado por el patrono; el salario mínimo regulado para las diferentes actividades, el que puede ser superado por el patrono; etc. Entre los principios mencionados, y aunque las leyes no lo establecen directamente, también se encuentra el de libertad de trabajo: Que consiste en el derecho que tiene toda persona a elegir libremente el trabajo que desee y en

⁵ **Ibid.** Pág. 23.

donde pueda obtener las condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a él y a su familia una existencia digna y una remuneración equitativa. Este principio se encuentra consignado en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo y atendiendo a la denominación del mismo; viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

El autor Luis Fernández Molina, en cuanto a este principio indica que: “Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a la ley. Las vacaciones son quince días como mínimo; los días de asueto mínimos son los señalados en ley; el salario es el mínimo para fijar nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario.”⁶ Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal; por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

c) Principio de tutelaridad

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula el principio de tutelaridad; el cual establece que las leyes que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores deben tener carácter de conciliatorias y deben ser tutelares para los trabajadores; es decir, cuidar porque los derechos e intereses de los trabajadores no sean violados o interpretados en su perjuicio. Asimismo, el inciso a) del

⁶ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 20.

cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El autor Raúl Antonio Chicas Hernández, en cuanto a este principio, indica: “El prerrequisito o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el juez merced al principio tutelar, pueda equiparar la situación desigual de los litigantes.”⁷

Por lo anterior, se puede afirmar que el legislador velando por el principio de igualdad, otorga una protección preferente al trabajador; buscando compensar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador.

d) Principio de exclusividad

Dentro del artículo relacionado en el principio anterior, también se encuentra inmerso éste, el cual establece que al momento de surgir conflictos relativos al trabajo estos serán sometidos a jurisdicción privativa; quiere decir que las personas encargadas de resolverlos, en este caso los jueces, deben tener preparación preferiblemente en derecho del trabajo; asimismo, a nivel doctrinario se establece que los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos pueden contener una cláusula de exclusividad en la cual, el o los trabajadores se comprometen a realizar su labor única y exclusivamente para ese patrono; básicamente se realiza de esta forma, cuando el

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 23.

trabajo que se va a desempeñar incluye fórmulas, recetas o información que nadie más debe poseer y cuyos derechos le corresponden al patrono contratante. En Guatemala por ejemplo, las personas que laboran en restaurantes de comida rápida suelen firmar este tipo de contratos.

e) Principio de superación de los derechos mínimos

Se encuentra establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; se refiere a que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala; que únicamente pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva; además, que son nulas de pleno derecho y no obligan a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, o en cualquier otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política, en la ley y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

f) Principio in dubio pro operario

Se encuentra inmerso también en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; el cual regula que en caso de duda sobre la interpretación o alcances de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral; se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. La regla de

la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo. Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos concededores o demás interesados le atribuyen. En efecto, para que resulte aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

g) Principio de igualdad salarial

Establece que todo trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad se debe remunerar con igual salario.

h) Principio de imperatividad

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica; si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria; por lo tanto, el principio de necesidad y el de imperatividad se encuentran estrechamente ligados; se debe indicar también, que establece la fijación de normas de cumplimiento obligatorio tanto para los patronos como para los trabajadores en los contratos de

trabajo, ya sean individuales o colectivos; lo cual se entiende como la creación, por parte del patrono, del reglamento interior de trabajo, mismo que él debe respetar y que los trabajadores deben cumplir; esto se traduce en uno de los derechos de los patronos al crear el reglamento de trabajo, quien regula según su parecer la relación con los trabajadores.

i) Principio de realismo

Según el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

j) Principio de objetividad

El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se

someten a su conocimiento y decisión; en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

El derecho del trabajo es tutelar del trabajador, pero de ninguna manera puede inclinarse sólo en beneficio del trabajador al momento de resolver conflictos entre estos y los patronos. Con este principio se pretende resolver un problema usando un criterio social y con base en hechos concretos y tangibles; no únicamente bajo suposiciones o tal vez resolver a favor del trabajador por el simple hecho de su condición de trabajador.

k) El derecho de trabajo es una rama de derecho público

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de derecho privado; que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante, el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Por ello, puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad; para que aun cuando en su aplicación intervenga directamente el Estado, siempre sea en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.

l) Principio conciliatorio

Este principio se encuentra establecido en el inciso f) del cuarto considerando del Código de Trabajo; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados; para procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

Este principio inspira al derecho de trabajo debido a que tiende a llevar solución equitativa a los protagonistas de los mismos; para conseguir en todo momento la armonía y la paz social; en el entendido de que toda norma posterior en materia de trabajo siempre debe inspirarse en este principio de conciliación.

m) El derecho de trabajo es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f) del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático; porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la

población. Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores; para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores; lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

Este es un principio del derecho laboral que se encuentra estipulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.” Al referirse a la interpretación, busca el sentido de la ley, es decir, el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, trata de establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley; es decir, el principio de la norma más favorable.

n) Principio de estabilidad en el trabajo

Respecto a este principio, el tratadista Mario de la Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente a la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”⁸

⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 178.

Con el criterio formulado se puede indicar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo, esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejarla de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa, siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

En Guatemala, se han iniciado cambios importantes, con los que se han intentado aplicar los principios del derecho del trabajo; prueba de ello es la reciente inauguración de las instalaciones en las que funcionan todos los juzgados y salas de trabajo, con lo que se dignifica el trabajo realizado por esas judicaturas; adicionalmente al cambio estructural, se ha implementado que en las conciliaciones que realizan los señores jueces, no se aceptan respecto a la negociación económica de las prestaciones laborales, aquéllas que son de carácter irrenunciable; lo que garantiza la aplicación del principio de tutelaridad entre otros; aunque dentro de los principios existe también el de realismo, y es aquí donde existe un poco de contrariedad, por virtud de que los

patronos debido a la mala situación económica de las pequeñas y medianas empresas, no pueden cancelar al trabajador todas las prestaciones que legalmente le corresponden y aun estando de acuerdo los trabajadores en recibir cantidad determinada, el juzgado no aprueba los convenios por considerar que las prestaciones laborales son de carácter irrenunciable.

CAPÍTULO II

2. El derecho procesal del trabajo

Es un derecho que busca contribuir en la armonía de las relaciones entre los trabajadores y empleadores, aplicando los principios y normas jurídicas. A continuación se analizarán sus antecedentes históricos, su naturaleza jurídica, se definirá el mismo y cuales son sus principios procesales.

2.1. Antecedentes históricos

El fenómeno evolutivo del derecho procesal de trabajo en Guatemala, fue similar al de otros países y culturas; sin embargo, empieza a surtir sus efectos, unido al Código Civil, de 1877, el cual regulaba el derecho de trabajo dentro de los contratos como uno más.

En las consideraciones del Decreto número 486 de 1894 estipulaba que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, el trabajo en su sociedad es libre, no debe reglamentarse, sino que debe dejarse a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”.

El Artículo 16 de este mismo Decreto, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, sería sometida a los tribunales de

justicia para que sufriera su castigo por el delito contra la libertad de las personas.

El Decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926 en su Artículo 1 regulaba: “El contrato de trabajo se regirá por las descripciones de derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley”. Se puede establecer que en estas épocas tanto el derecho de trabajo como el derecho procesal del trabajo, eran de naturaleza privada.

Durante el gobierno de Jorge Ubico el trabajo en caminos era obligatorio, se obligaba a los hombres a construir carreteras entre otras cargas de trabajo. El 8 de febrero de 1947; en el gobierno del Dr. Juan José Arévalo se aprobó el Decreto Legislativo número 330, Código de Trabajo, el cual fue emitido por el Congreso de la República de Guatemala, publicado el 20 del mismo mes y cobró vigencia el 1 de mayo de ese mismo año. Este hecho constituyó indiscutiblemente el precedente más importante en el derecho procesal del trabajo guatemalteco. En este Decreto prácticamente se independiza el derecho de trabajo del derecho civil, y se constituye su naturaleza de derecho público.

A través de los años muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, siendo las más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial número 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. Adicionalmente, la reforma contenida en el Decreto número 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961; constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual se identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto.

Dentro de las principales reformas de fecha 10 de noviembre de 1992 también se puede citar el Decreto número 64-92; que reforma los Artículos 61 inciso ñ), 78, 89, 126, 130, 131, 148 incisos a) y b), 151, 152, 153, 207, 214 inciso d), 223 incisos d), 217, 218, 241 inciso c) 272.

Como se puede observar el derecho procesal de trabajo ha pasado por varias etapas, y ha sido dependiente del Código Civil; aunque ha sido considerado como un derecho autónomo. Sin embargo, en el derecho procesal no se ha logrado independizar totalmente del Código Procesal Civil; por no contarse con un derecho procesal de trabajo autónomo, ya que las normas provienen del derecho sustantivo. Para aplicar ciertas disposiciones como por ejemplo varios medios de prueba o valoración de las mismas, se utiliza supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, cuyo fundamento lo determina el Artículo 326 del Código de Trabajo, que establece: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil...”

2.2. Definición

Previo a proporcionarse una definición concreta de lo que es el derecho procesal del trabajo, se citarán las de algunos autores, quienes han aportado mucho sobre esta rama del derecho. El autor Mario López Larrave, cita a Incola Jaeger, quien define al derecho procesal del trabajo como: “El complejo sistemático de las normas que

disciplinan la actividad de las partes, del juez, y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical o colectivo del trabajo”.⁹

Por su parte el autor precitado, lo define como: “Derecho procesal de trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹⁰

2.3. Clasificación del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas, tal como ocurre en el derecho laboral sustantivo:

- a) Derecho procesal individual;
- b) Derecho procesal colectivo de Trabajo.

Los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés; en este tipo de procesos se encuentra por ejemplo: el juicio ordinario de trabajo. Los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios; en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente; en

⁹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho del trabajo**. Pág. 36.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 37.

este tipo de procesos se encuentran, por ejemplo: los conflictos colectivos de carácter económico social.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia, son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

2.4. Principios del derecho procesal del trabajo

El Artículo 326 del Código de Trabajo, establece: “En cuanto no contraríen los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código”.

El Código de Trabajo guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se analizan los siguientes principios:

a) Principio de impulso procesal de oficio

Este principio es el que asegura que los actos procesales y su dirección continúen sin necesidad que las partes lo soliciten.

El impulso procesal o impulso en el proceso (a nivel amplio o general) posee una naturaleza muy importante e insoslayable, el mismo que procura (a través de una disposición judicial, legal, o de una petición de la parte) un avance, desarrollo o evolución normal del proceso; logrando se arribe a la siguiente etapa o circunstancia procesal, en beneficio de las partes.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 285 del Código de Trabajo, que establece: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento.”

Asimismo, el Artículo 321 del mismo cuerpo legal establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los

tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

b) Principio de congruencia

En este principio, el juzgador debe dictar la sentencia según lo alegado y probado en el proceso; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo, que establece: “ Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.”

c) Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, escucha sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos; al extremo que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, que establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable

la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

d) Principio de oralidad

Este principio establece que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral.

Se contrapone al principio de escritura. Está regulado en el Artículo 322 del Código de Trabajo que establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.”

e) Principio de concentración

Este principio establece que deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; consistente en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia.

Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias. Se encuentra regulado en los Artículos: 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 etc. del Código de Trabajo.

En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación; reconvencción; su contestación; interposición de excepciones; resolución de excepciones dilatorias; conciliación; recepción de pruebas ofrecidas; resolución de incidentes; entre otros.

f) Principio de publicidad

Este principio es un complemento de la oralidad, que sirve para dar a conocer los conceptos jurídicos a toda la sociedad, desde luego, cuando ésta tiene interés. Desde ese ángulo la opinión pública será un medio de control de los órganos jurisdiccionales. Es el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos; excepto los que merecen reserva.

g) Principio de economía procesal

Es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación. Tiene como objeto la disminución del tiempo del proceso, así como de esfuerzos y gastos en general.

Con mayor relevancia en el proceso laboral, en el cual las partes son económicamente desiguales, y mientras a una de ellas, la parte patronal, no le perjudicaría mucho sostener un proceso largo; a la parte trabajadora, un proceso en estas circunstancias resultaría desgastante y perjudicial a sus intereses.

h) Principio de preclusión

Está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas; impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa regulada.

Una excepción al principio de preclusión, en relación a la producción de pruebas, se da en el auto para mejor proveer o fallar; pues el juez tiene facultad para dictarlo, sin embargo, esto se da únicamente cuando exista una duda por parte del juez.

i) Principio de igualdad

Consiste en que las partes en el proceso deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general; un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional, está específicamente regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta es la manera de reunir, imparcialmente, todos los elementos de juicio que permitirán a juez emitir un fallo justo. Es por eso que el Código de Trabajo, protege al trabajador, que por regla general, es la parte económicamente más débil; en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea para hacer valer correctamente sus derechos; por eso el legislador permite que el juez subsane los defectos de la demanda del trabajador cuando ésta sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le correspondan conforme a la ley; o bien esté redactada en forma vaga u oscura.

j) Principio tutelar

Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación.

Este principio funciona a favor del trabajador y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Está regulado en el considerando número 4 inciso a) del Código de Trabajo.

k) Principio de sencillez

Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho de trabajo, pero también se debe considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto.

El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas para las partes.

l) Principio de probidad o lealtad

Es la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe, con el complemento de sancionar a los maliciosos; tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

m) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Al juzgador se les otorgan amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica hasta la libre convicción; este principio se encuentra regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo, que establece: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.”

n) Principio de adquisición procesal

Consiste en que los actos desarrollados en el proceso, favorecen y perjudican a ambas partes, pues una vez incorporados al proceso pertenecen a éste y no a la parte que los presenta; es decir, las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes; por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó.

Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En el ordenamiento guatemalteco es aceptado tácitamente.

2.5. Naturaleza jurídica

En Guatemala la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, está determinada en la propia legislación, tanto en el considerando cuarto inciso e) del Código de Trabajo, como en su Artículo 14. Por ejemplo: en el referido considerando regula que: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

También el Artículo 14 regula: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todas.”

Ahora bien, cabe anotar que en la doctrina domina la idea de que el derecho de trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asemejarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro; toda vez que esta división está en crisis y sólo por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

2.6. Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas

El derecho procesal del trabajo tiene relación con diversas disciplinas que conforman el universo del derecho; pero conviene anotar que se da una relación más acentuada con los siguientes:

a) Relación con el derecho constitucional

Esta relación se encuentra particularmente en los Artículos 12, 28, 29, 103, 104, 106, 203, 204 y 211. Porque la justicia sea del ramo que sea se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala. Son los jueces quienes con independencia tienen la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado.

Porque según la Constitución Política: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores; y atenderán los factores económicos y sociales pertinentes; todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa, se reconoce el derecho de huelga para ejercerlo de conformidad con la ley.

Además, los derechos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley; para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral; se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

b) Relación con el derecho de trabajo sustantivo

Porque el derecho procesal, es el encargado de hacer realidad las normas plasmadas en el derecho sustantivo cuando las mismas son incumplidas o se quieren llevar a la práctica.

c) Relación con el derecho procesal civil

Esta no siempre bien concebida relación, se da a partir de lo que establece el Artículo 326 del Código de Trabajo: "En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes."

d) Relación con el derecho administrativo

Es en este ámbito en que se legalizan las organizaciones de trabajadores, se solucionan conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales y colectivos que surgen entre patronos y trabajadores; y tiene participación activa, preventiva y definitiva en una serie de situaciones de carácter laboral, previamente a ser puestas en conocimiento ante los jueces de trabajo.

En el derecho procesal de trabajo, existen distintos procesos para aplicar el derecho de trabajo, y previo a indicarlos, se definirá en que consiste este derecho.

El autor Raúl Chicas, cita al autor Mario López Larrave, quien define al derecho procesal de trabajo, como: "El conjunto de principios, instituciones y normas

instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹¹

El derecho procesal de trabajo, es un proceso en el cual el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo; impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí, o bien contemplando las presentadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y antiformalista. Esto último no significa que no tenga técnica, pues no obstante ser un juicio limitado en el número y medios de impugnación y parco en cuanto a incidentes que únicamente dispersan y complican los trámites; siempre busca mantener la buena fe, la lealtad y tutelar preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

2.7. Tipos de procesos según el Código de Trabajo

Para sustanciar las controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, la legislación laboral vigente establece los diferentes procedimientos con los cuales se pretende dotar a los sujetos procesales de los derechos constitucionales que les asisten en un juicio, a continuación se desarrollarán los mismos.

¹¹ Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 33.

2.7.1. El juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, en virtud que declara un derecho previo a la fase de conocimiento. Los procesos de condena y los esencialmente declarativos forman parte de este tipo de juicio. El autor Raúl Chicas Hernández, define al proceso ordinario de trabajo, como: “El juicio ordinario de trabajo, regulado en nuestro Código es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”¹²

Como todo proceso el juicio ordinario de trabajo, es un conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan el proceso de cognición, en el cual se declara un derecho que es hecho valer por una de las partes que intervienen en una previa relación de trabajo, se caracteriza por la falta de formalismos en su tramitación por virtud de tutelar a la parte que se considera más débil en la relación; dicho proceso tal como lo regula la ley laboral vigente constituye una serie de etapas cuyo fin primordial es cumplir con las normas de la materia laboral.

2.7.2. Procedimiento del juicio ordinario de trabajo

a) La acción

La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. La acción tiene como objeto, el

¹² **Ibid.** Pág. 132.

que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula que toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

b) La demanda

La demanda laboral, es el instrumento legal para el ejercicio de la acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral; proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. En el Código de Trabajo se regulan las siguientes clases o modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo).

Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y le expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo constar el secretario a través de un escrito en ese mismo momento; y escritas, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.

Por la pretensión en ellas ejercitadas, pueden ser demandas con pretensión simple y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330 del Código de Trabajo). Simples,

de un trabajador a un patrono o viceversa. Acumuladas cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.

Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo).

Requisitos de la demanda en el juicio ordinario de trabajo: Están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, que regula que toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará

inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

- Petición que se hace al tribunal, en términos precisos;

- Lugar y fecha; y

- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

El mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, regula que en la demanda pueden solicitarse medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente facultado para responder de las resultas del juicio.

c) Ampliación de la demanda

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión; de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales

de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigna en forma equivocada el nombre del expatrón o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que regula: " Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

d) La rebeldía

En realidad son varios los criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. El autor Raúl Chicas Hernández, cita a Leonardo Prieto Castro Ferrandiz, quien define a la rebeldía, como: "La conducta procesal que adopta el demandado después de incoado el proceso por medio de la demanda del actor, no interviniendo en él desde un principio, lo que le diferencia de la simple omisión de actos del procedimiento, que únicamente conducen a la pérdida de la oportunidad de realizarlos, por virtud del principio de preclusividad."¹³

¹³ **Ibid.** Pág. 157.

El mismo autor cita al tratadista a Devis Echandía, quien la define como: "Aquella situación de inactividad que se da cuando una de las partes no comparece al juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él."¹⁴

El autor Manuel Ossorio, indica que: "Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio."¹⁵

En conclusión, rebeldía tal como lo señalan varios autores, significa contumacia, una desobediencia, es decir la contravención de un deber; lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial.

Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga. La naturaleza jurídica de la rebeldía, se establece en base a determinar si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio; o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

A pesar que se confunden las instituciones de rebeldía y la confesión ficta o ficta confessio, existe diferencia; la primera se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio, o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer

¹⁴ **Ibid.**

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 836.

ciertas facultades o derechos procesales en los que no actuó; y la segunda, es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial.

Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Los efectos de la rebeldía

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- Preclusión de actos y pérdida de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquél no compareciere a la audiencia respectiva;

- Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

Justificación de incomparencias

El Código de Trabajo guatemalteco, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto; el derecho para justificar dichas incomparencias: así lo establece el Artículo 336: “ Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las

setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese podido prestar en forma personal en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.”

Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional al ser llamado a juicio; a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar las excepciones es en dilatorias, perentorias y mixtas:

Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas, que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;

Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución, por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas; por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían las de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.”

Con respecto a estas excepciones en la práctica judicial, no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución; pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las estipula el Código Procesal Civil y Mercantil; criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil; por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron. Oportunidad para oponer las excepciones, probarlas y resolverlas según su naturaleza: Las excepciones dilatorias de conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve;
- Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable;
- Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, y así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala nueva audiencia para la recepción de las pruebas, y luego se dicta la resolución.

En tanto que las excepciones perentorias, se pueden plantear al contestar la demanda o reconvencción, dentro de la propia audiencia o, dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia se realiza la oposición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelven en sentencia.

Las excepciones privilegiadas se plantean después de contestada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notificada la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio, o en auto para mejor proveer; y se resuelven en sentencia. Sin embargo, si las partes desean pronunciarse sobre las mismas en la propia audiencia, pueden hacerlo; no obstante esa situación, lo más conveniente es que se acojan al plazo ya indicado, debido a que pueden ofrecer prueba, para contradecir los hechos en que se fundamentan las excepciones planteadas.

e) La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales, pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción.

Entonces la contestación de la demanda, es el acto por el cual el demandado ejercita una acción, solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvencional;
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor; o más ampliamente, es el reconocimiento o sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda. Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

En cuanto a los requisitos de la contestación de la demanda, se puede decir que está sujeta a los mismos requisitos regulados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma; así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera

que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado.

Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso; de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda, el Artículo 338 del Código de Trabajo establece, que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvenición en su caso; podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia, que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda; oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

f) Reconvención

Al demandado le atribuye la ley, el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la demanda que hace el demandado en contra del actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Los requisitos de la reconvención, de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, son los mismos establecidos en los Artículos 332, 333 y 334 de este cuerpo legal; por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

Cuando se habla de oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención, debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda; de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla; es decir, que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia, o bien puede solicitar al juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvención. La prueba de la reconvención y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el juez. La reconvención

se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

g) Conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

El concepto e importancia de esta institución en el derecho procesal del trabajo, se debe a que la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto, y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento; no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión; es pues una manifestación de voluntad, por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio, sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes.

En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir; contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Los caracteres de la institución son los siguientes:

- La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
- Por una parte, es una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
- La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otra leyes laborales;
- La actitud limitada del juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;

- En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

h) Prueba

Probar es tratar de convencer al juez, de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad.

Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio, y son el fundamento para que el juzgador tome su decisión basado en derecho; esta prueba valorada legalmente, confiere certeza jurídica a las decisiones judiciales.

i) Auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento en el juicio ordinario laboral. Originalmente el Código de Trabajo (Decreto 330) en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (Decreto 1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al

proceso, sino sólo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberá servir para aportar prueba a las partes del juicio.

j) Sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual, éste resuelve sobre la conformidad o inconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo. En lo laboral la sentencia es aquélla en la se resuelve un conflicto entre un trabajador y un patrono, por violaciones a normas de trabajo y en la que el órgano competente dictará una sentencia para resolver dicho conflicto.

En cuanto a la forma y contenido de la sentencia laboral, se halla sujeta a los requisitos comunes a todo acto procesal, de lugar, tiempo y la forma. El lugar será en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso.

En cuanto al tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe que: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado, para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de

confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio, se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo previsto en este título." Por su parte, el Artículo 359 del mismo Código, regula: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."

La forma de la sentencia, está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación con los hechos;
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven aparte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;

- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;
- La parte resolutive, contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral:

a) Declarativas

Como por ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador); sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

b) De condena

Por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada; si procediere.

c) Desestimatorias

Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa; se desestima la demanda.

e) En rebeldía

Cuando hubiere sido citado el demandado y éste no comparece a la audiencia de juicio oral, se dicta la sentencia en su rebeldía, dentro de las 48 horas, dejando a salvo el derecho del demandado de presentar excusa dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia indicada.

2.7.3. Conflicto colectivo de carácter económico-social

A continuación se tratará de desarrollar, lo que la doctrina estudia específicamente bajo la denominación de sistemas de solución de los conflictos de trabajo. Anteriormente se estableció que todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores; situación que en algunos casos lleva a enfrentamientos cuyas consecuencias son lamentables; por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos, con la finalidad que las partes vuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales.

El autor César Landelino Franco, indica que: “Se entiende por conflictos colectivos de carácter económico social, aquellos cuyo propósito sea la creación o regulación de

nuevas y mejores condiciones de prestaciones de los servicios. Siendo los dos casos más comunes, uno el que promueven los trabajadores coaligados para obligar a su empleador a la suscripción de un instrumento de formación colectiva con base en el pliego de peticiones presentando por aquellos; y el promovido por un sindicato de trabajadores con el objeto de obligar judicialmente al empleador a adoptar las condiciones de la prestación de los servicios que se negó a discutir y a negociar con ellos en la vía directa, con motivo del proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo que oportunamente le hicieron llegar. Siendo la finalidad de los conflictos colectivos la de buscar la imposición de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.”¹⁶

2.7.4. Procedimiento del conflicto colectivo

a) Arreglo directo

El Código de Trabajo, en el título duodécimo, procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, en los Artículos 374, 375 y 376, regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores; por medio del arreglo directo, procedimiento que se concreta de la siguiente manera:

Los legisladores trataron de dejar establecido un procedimiento sencillo, sin formalismos y rápido para resolver las diferencias que puedan surgir en un momento

¹⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 825.

dado en un centro de trabajo; diferencias que no ameritan la intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativas para llegar a un movimiento de huelga.

Cuando surja alguna diferencia o problema por las condiciones en que prestan los servicios los trabajadores; Por ejemplo: malas condiciones del equipo o maquinaria de trabajo, servicios sanitarios en malas condiciones o con desperfectos, falta de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa, falta de equipo y herramientas para el cumplimiento del trabajo, falta de ventilación o luz en el centro de trabajo, etc., los trabajadores pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar a un Consejo o Comité permanente o a un Comité Ad-hoc, para plantearle al patrono o a sus representantes sus quejas o solicitudes.

El Artículo 374 del Código de Trabajo regula que: “Los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros, quienes serán los encargados de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.”

Esta norma trata de casos o situaciones en las que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados siendo su único interés encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador, por medio de pláticas directas entre el patrono o sus representantes y los representantes de los trabajadores.

b) Conciliación

El tratadista Guillermo Cabanellas define la conciliación como: “Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. En cuanto a la conciliación laboral se trata de un sistema de conciliación especial, que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga.”¹⁷

Para el autor mexicano Alberto Trueba Urbina, el procedimiento de conciliación tiene por objeto: “Buscar un arreglo amistoso entre las partes; función que la doctrina llama de autocomposición frente a la heterocomposición, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento.”¹⁸

De conformidad con el Código de Trabajo, al momento de interponer el conflicto colectivo de carácter económico-social se hace llegar al órgano jurisdiccional correspondiente, acompañado por el pliego de peticiones, se notifica a la parte emplazada o sea patronal y trabajadora y/o sindicato.

Seguidamente se procede a la conformación del tribunal de conciliación, convocando a ambas delegaciones para una comparecencia que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 449.

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 331.

c) Incidentes de terminación de contratos

Mientras se discute el conflicto colectivo de condiciones de trabajo de carácter económico-social; no podrá el patrono tomar represalia alguna en contra del trabajador; al momento de despedir a uno de ellos debe solicitar autorización judicial, la cual deberá ser tramitada en la vía de los incidentes, de acuerdo al procedimiento contenido en la Ley del Organismo Judicial.

Si el patrono incumpliere en seguir el procedimiento de despido por el procedimiento incidental, el juez aplicará sanciones pecuniarias equivalentes de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para actividades no agrícolas.

Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido. Sin que esto exonere de la responsabilidad penal en que haya incurrido. Si se produce la terminación de contratos de trabajo, sin haber seguido previamente el procedimiento incidental, el juez aplicará las sanciones establecidas y ordenará inmediatamente la reinstalación del trabajador o trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción.

Al constarle al juez de oficio o por denuncia la omisión del procedimiento incidental, dictará la resolución de reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal; para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

d) Arbitraje

El autor Guillermo Cabanellas, señala: “El arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose al derecho o justicia.”¹⁹

La definición del licenciado Landelino Franco indica: “El arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a una decisión del tribunal”.²⁰

Finalidad del arbitraje

La legislación laboral preceptúa como máxima finalidad de los tribunales de trabajo, el mantener un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

En Guatemala, el arbitraje sólo puede resultar del libre consentimiento de las partes o del fracaso de los mecanismos previstos en la ley para llegar a la huelga legal; pero no puede ni debe aceptarse, que se constituya en un mecanismo que pueda sustituir al derecho de huelga.

¹⁹ Cabanellas. **Ob. Ci t.** Pág. 208.

²⁰ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 852.

e) Huelga

La diversidad de definiciones que se presentan en la doctrina, permiten corroborar su coincidencia en tres aspectos:

- Un sujeto que es la asociación profesional o el gremio;
- Un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar;
- Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional y reivindicativo.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 239 define a la huelga legal como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.”

Entonces de conformidad con la legislación guatemalteca, la huelga es una institución que mediante la suspensión y abandono temporal de las actividades permite a los trabajadores buscar el mejoramiento y defensa de sus intereses económicos sociales; frente al empleador.

Finalidades de la huelga

Las causas generales que resumen la finalidad de la huelga, es la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida; mientras que las causas especiales se particularizan en una reivindicación, concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato, entre otras.

Todo conflicto colectivo de trabajo de carácter económico-social, se origina de la aspiración de una de las partes, normalmente los trabajadores, de modificar las condiciones contractuales. Tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral donde la exigencia aparezca justificada. El conflicto colectivo debe tener un interés profesional, sea económico o no; al mismo tiempo debe revestir ese interés colectivo. El ejercicio de la huelga se dirige a modificar, las condiciones establecidas en un contrato individual de trabajo, superándolas o estableciendo en el lugar de ellas otras mejores.

Caracteres de la huelga

Doctrinariamente se podrán tomar los siguientes:

- Es un hecho colectivo, pues necesita que el sujeto sea un conjunto de trabajadores;
- Es un concierto de voluntades;
- Es una abstención, porque existe cesación en el trabajo;
- Es un elemento compulsivo en virtud que produce una presión al patrono;

- Tiene un fin lícito, consistente en obtener la defensa de un interés profesional.

Clasificación de la huelga en el Código de Trabajo (Artículos del 239 al 244 del Código de Trabajo):

- Huelga ilegal: Es la que se da como consecuencia de que no concurren los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, no cumpliéndose los presupuestos establecidos en la ley para que se declare su legalidad.

- Legalidad de la huelga: Debe ir precedida de una declaración del tribunal de trabajo, que ha conocido la conciliación del conflicto colectivo, previo a resolver sobre la legalidad de la huelga.

- Huelga legal: Se debe entender, como la suspensión de actividades laborales que ha cumplido previamente con todos los requisitos establecidos en los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo. Donde el órgano jurisdiccional, declara la legalidad de la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar sin que por ello incurran en ninguna responsabilidad.

- Huelga ilegítima: Es la también conocida como huelga de hecho, y se da cuando los trabajadores sin agotar los procedimientos de conciliación, previos al pronunciamiento de la legalidad de la huelga, disponen la suspensión de las actividades, sin haber satisfecho requisito alguno y sin que medie la autorización de juez de trabajo para la huelga.

Después de concluir este capítulo, se considera que los principios procesales del derecho de trabajo, son la base por la cual se adquiere un criterio jurídico para el desarrollo del proceso de trabajo. Con la aplicación de estos principios procesales, se garantiza los derechos fundamentales establecidos en los tratados y convenios internacionales en materia de derecho de trabajo y la Constitución Política de República de Guatemala, así también, se aplicaría una tutela judicial efectiva a los trabajadores y en general a la sociedad.

CAPÍTULO III

3. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

Previamente a desarrollar el tema específico del procedimiento realizado actualmente por los juzgados de trabajo y previsión social, se determinará lo que es sanción.

3.1. Definición

Se denomina sanción, a la consecuencia o efecto de una conducta que constituye infracción de una norma jurídica (ley o reglamento). Dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, puede haber sanciones penales o penas; sanciones civiles y sanciones administrativas.

Según el autor Norberto Bobbio, la sanción es: “La consecuencia agradable o desagradable que el propio ordenamiento jurídico atribuye a la observancia o a la inobservancia respectivamente de sus normas. En consecuencia, dentro del concepto de sanción no sólo se incluirían las consecuencias negativas del incumplimiento de la norma, son también aquellas medidas que intentan promover un determinado comportamiento en la sociedad.”²¹

En conclusión, la sanción laboral es la consecuencia que generalmente es de carácter pecuniario, por el incumplimiento de una norma jurídica laboral, en que incurre el patrono o el trabajador por la inobservancia de dichas normas.

²¹ Bobbio, Norberto. **Teoría general del derecho**. Pág. 34.

3.2. El juicio de faltas de trabajo y previsión social

El autor Raúl Chicas Hernández, señala que: “El juicio de faltas contra la las leyes de trabajo o previsión social, es aquél que tiene por objeto, previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declararlo culpable.” ²²

El Artículo 269 del Código de Trabajo, establece: “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código y de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”.

Después de analizar el artículo anterior, se puede indicar que generalmente la naturaleza jurídica de la falta laboral es de carácter pecuniario.

Un ejemplo de esta institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Artículo 281 inciso m) del Código de Trabajo; en el sentido que cuando los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, citan a sus oficinas a los empleadores y trabajadores; estos están obligados a asistir, pero si no lo hacen, su actitud constituye una violación a las leyes laborales, y deberán ser sancionados conforme el Artículo 272 inciso g) del Código de Trabajo.

²² Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 83.

3.3. Faltas en que incurren las partes en materia laboral

El Artículo 272 del Código de Trabajo, establece los motivos por los que tanto patronos como trabajadores, pueden incurrir en faltas de tipo laboral, las que se sancionan de la siguiente forma:

- “ a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado; será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y

catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61,87, y 281 inciso m) de este Código, da lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de 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, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

3.4. Reglas de observancia para el procedimiento de faltas

De conformidad con el Artículo 271 del Código de Trabajo se deben observar ciertas reglas en el procedimiento de faltas y son las siguientes:

- La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses.
- Se debe determinar la sanción administrativa aplicable dentro de los límites indicados en el Artículo 272 del Código de Trabajo, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro; y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.
- En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar.
- El patrono debe ser tenido como parte en el proceso o procedimiento de faltas;

- La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución; de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que verifique su cumplimiento.

3.5. Procedimiento utilizado actualmente para sancionar las faltas laborales, por falta de regulación

En virtud de no regular el Código de Trabajo, un procedimiento específico para sustanciar la aplicación de una sanción por falta laboral; debe acudir supletoriamente, tal como lo regula el Artículo 326 del Código de Trabajo a lo preceptuado por la Ley del Organismo Judicial, en la vía incidental.

3.5.1. El procedimiento en la vía incidental

Un incidente es una cuestión que difiere del asunto principal de un juicio, pero que guarda relación con él. Puede decirse que el incidente es un litigio accesorio al proceso principal; que el juez o el tribunal deben resolver a través de una sentencia interlocutoria o auto.

Sin embargo, por omisión del Código de Trabajo de un procedimiento específico para el trámite de las faltas; los jueces utilizan supletoriamente el procedimiento incidental establecido en la Ley del Organismo judicial.

Presentación de la solicitud

La Inspección General de Trabajo al promover el incidente de faltas en el juzgado de trabajo y previsión social; debe ofrecer y acompañar los medios de prueba correspondientes; seguidamente el juez admite para su trámite la solicitud y le da audiencia por el plazo de dos días, al presunto infractor.

Evacuación de la audiencia

Actitudes del presunto infractor después de notificado del incidente:

- a) No evacúa la audiencia conferida.
- b) Evacúa la audiencia conferida y se opone a la falta que se le pretende sancionar.
- c) Al momento de la evacuación de la audiencia, puede oponer la excepción de prescripción.

El juez al momento de resolver puede hacerlo de dos formas: si considera que se discuten cuestiones de derecho procede a dictar el auto correspondiente dentro del plazo de tres días, después de vencido el plazo de la evacuación de la audiencia o

después de evacuada la misma; si estima que se discuten cuestiones de hecho, abre a prueba por el plazo de ocho días el incidente.

Periodo de prueba

Después de la evacuación de la audiencia del incidente y por discutirse cuestiones de hecho, se abrirá a prueba el incidente por el plazo de ocho días. En este período de prueba las partes proponen los medios de prueba que ofrecieron, tanto en la solicitud del incidente como en la evacuación de la audiencia del mismo; dentro de este período también se lleva a cabo la admisión o el diligenciamiento de los medios probatorios.

Auto

Vencido el período de prueba, el juez resuelve el incidente dentro del plazo de tres días. En el auto, valorará la prueba aportada haciendo el razonamiento correspondiente y en la parte resolutive, indicará el monto de la sanción impuesta o bien declarará sin lugar o improcedente el mismo; así también, decidirá lo relativo a la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe. La resolución del incidente será apelable.

Si el incidente es declarado con lugar los jueces de trabajo resuelven de dos formas: Algunos jueces al momento de imponer la sanción, únicamente indican la cantidad de los salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas; no indicando la cantidad exacta.

Otros por el contrario, además de los salarios mínimos, indican la cantidad exacta de la multa que debe pagar el obligado. El auto que resuelve el incidente es apelable.

Liquidación

Al encontrarse firme el auto que decide la procedencia del incidente de la falta laboral, y cuando no se ha especificado el monto o la cantidad exacta de la sanción en el auto definitivo; el juez de oficio y dentro del plazo de tres días después de notificada la ejecución o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda y notificará a las partes; sólo cabrá en contra de ésta, el recurso de rectificación cuando exista error de cálculo y deberá interponerse dentro las veinticuatro horas siguientes a la notificación; en contra de este recurso no se admitirá impugnación alguna.

Requerimiento de pago y remate de los bienes embargados

Al encontrarse firme el auto, o dentro del tercer día de notificada la liquidación o estar firme la resolución del recurso de rectificación; el juez de oficio, si el obligado no hiciere efectivo el pago, libraré mandamiento para que se requiera de pago, ordenando en su caso el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada. Si dentro del tercer día de practicado el embargo, el deudor no solventa la obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados; debiendo éste tener verificativo en un plazo que no exceda de diez días, sin necesidad que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiera. Al momento de requerir el pago si el obligado no tuviere bienes que cubran el monto

adeudado, el ejecutor debe apereibir que en caso de incumplimiento del pago, se le certificará lo conducente al ramo penal, para lo que resulte procedente.

3.6. Análisis jurídico sobre la falta de regulación legal del procedimiento en el Código de Trabajo, para sancionar las faltas de trabajo y previsión social

En virtud de la falta de regulación del procedimiento en el Código de Trabajo, para aplicar las sanciones de las faltas de trabajo y previsión social, por parte de los juzgados de trabajo y previsión Social; debe acudirse supletoriamente, tal como lo regula el Artículo 326 del Código en mención, a lo preceptuado por la Ley del Organismo Judicial, es decir a la vía incidental. Dicha situación se origina a partir de que el Congreso de la República de Guatemala, mediante el Decreto número 18-2001 reforma algunos artículos del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República) y deroga otros artículos del mismo cuerpo legal, suprimiendo el procedimiento establecido.

El Artículo 269 del Código de Trabajo, reformado, establece que es la Inspección General de Trabajo la que debe establecer debidamente la falta; también se introduce la reforma en el sentido que la sanción adquiere la categoría de sanción administrativa; que las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo; que la autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución (por medio del procedimiento de ejecución laboral); y que el monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En la reforma introducida se establece que la acción y la sanción administrativa prescriben en seis meses; y que la Inspección General de Trabajo es quien determina la sanción administrativa tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y; en general los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.

Como consecuencia de estas reformas, se plantearon dos acciones de inconstitucionalidad y la Corte de Constitucionalidad declaró inconstitucional parcialmente el Artículo 269 del Código de Trabajo; por lo que la Inspección General de Trabajo ya no será la que establecerá la existencia de la falta, como consecuencia de ello, tampoco ya no impondrá la sanción administrativa respectiva; de igual manera, el monto de lo recaudado por las sanciones administrativas ya no constituyen fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el pago de las multas impuestas ya no debe hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo.

Como se puede establecer de la reforma enunciada, los juzgados de trabajo y previsión social serán quienes declaren la existencia de la falta y como consecuencia los que imponen la respectiva sanción; asimismo, el monto de lo recaudado por aquellas sanciones, pasan a ser fondos del Organismo Judicial.

Así también, se declaró inconstitucional parcialmente el Artículo 271 inciso b) por virtud de lo cual; ya no es la Inspección General de Trabajo la que debe determinar la sanción administrativa sino que en este caso, son los juzgados de trabajo y previsión social.

La Corte de Constitucionalidad argumentó su sentencia; indicando que se viola el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República y que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Asimismo, indicó que se viola el Artículo 103 constitucional al advertir que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa; por consecuencia lógica y en concordancia con el Artículo 213 constitucional son fondos privativos del Organismo Judicial los derivados de la administración de justicia y su inversión corresponde a la Corte Suprema de Justicia.²³

Como se puede observar la Corte de Constitucionalidad corrigió la plana del Congreso de la República de Guatemala; sin embargo, el problema ahora es que no existe un procedimiento específico para el trámite y aplicación de las sanciones cuando procedan; porque si bien es cierto la Corte de Constitucionalidad indicó, que se puede aplicar adjetivamente los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, relativos al procedimiento de los incidentes, se considera que éste no es el idóneo, ya

²³ Corte de Constitucionalidad. **Sentencia expedientes números 898-2001 y 1014-2001.**

que el trámite de los incidentes regulado en los artículos referidos, proceden cuando es una cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento alguno, en tal caso deberá tramitarse como incidente.

En ese sentido, para las faltas establecidas en el Código de Trabajo no existe un proceso o procedimiento principal, por lo que se considera que el incidente no es el procedimiento idóneo, en virtud que cuando la Inspección General de Trabajo presenta su memorial para que se aplique la sanción es un asunto principal y no accesorio; en tal caso, dicha solicitud debería rechazarse, tal y como lo establece el último párrafo del Artículo 135 de la ley citada que regula: “ Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio.”

Por último se concluye, indicando que se debe establecer un procedimiento específico, en el Código de Trabajo; para que los juzgados de trabajo apliquen las sanciones por las faltas cometidas al mismo o a las demás leyes de trabajo y previsión social; ya que si existe un procedimiento específico, el patrono y el trabajador que son a quienes van dirigidas las sanciones, tendrán los elementos necesarios para defenderse en un debido proceso y aportar las pruebas respectivas; ya que el procedimiento incidental tampoco establece que se pueden oponer a la solicitud de sanción que pretenda la Inspección General de Trabajo, dejando en una indefensión al incidentado.

Asimismo, podrá sustanciarse la forma de ejecución del monto de las sanciones, pues en la actualidad cada juzgador utiliza el procedimiento que considera pertinente; no

existiendo uniformidad en cada juzgado de trabajo y previsión social. Así también al momento de oponerse, podrán interponer las excepciones dilatorias o perentorias, ya que en muchos casos, al momento de que la Inspección General de Trabajo presenta la demanda respectiva, el plazo para interponer la misma ya prescribió. Por lo anterior y por falta de procedimiento específico, no existe la oportunidad para que el demandado, oponga las excepciones dilatorias correspondientes para depurar el proceso.

3.7. La necesidad de reformar el Código de Trabajo

Actualmente en Guatemala, a causa de las faltas en que incurren tanto los patronos como los trabajadores, por violaciones a las leyes prohibitivas y perceptivas, a diario se presentan demandas para que estas personas sean sancionadas; sin embargo, a falta de regulación legal, se presentan en la vía incidental; en tal virtud, se hace necesario buscar una solución dable para reformar dicho cuerpo legal; creando una norma en la cual se establezca un procedimiento viable y así los jueces de trabajo puedan seguir el procedimiento idóneo y no se encuentren con tropiezos al momento en que la parte demandada se oponga o quiera interponer una excepción.

Como se apuntó anteriormente, no obstante que el procedimiento utilizado actualmente es el de los incidentes establecidos en la Ley del Organismo Judicial, éste no es el idóneo, pues como se indicó, el incidente es accesorio al proceso principal. En ese sentido, es urgente que se reforme el Código de Trabajo, adicionando el procedimiento para la aplicación de las faltas de trabajo y previsión social.

3.8. Procedimiento para la aplicación de las sanciones en materia de faltas de trabajo y previsión social

Anteriormente, se indicaron los inconvenientes que existen por la falta de regulación en el Código de Trabajo de un procedimiento para sancionar, las faltas de trabajo; y el utilizado es el de la vía incidental, siendo éste un procedimiento absurdo; por tal motivo se considera que la forma del procedimiento debería ser el siguiente:

Para el efecto, se debe reformar el Código de Trabajo, específicamente los Artículos 417, 418 y 419: “Procedimiento para sancionar las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. Cuando se promueva la demanda de una falta de trabajo y previsión social, se deberá acompañar el acta de adjudicación correspondiente, y el juez después de calificar la misma, dará audiencia a la parte demandada por el plazo de cinco días, para que se oponga o haga valer las excepciones; si el demandado se opusiere e interpone las excepciones pertinentes, deberá razonar las mismas y ofrecer la prueba correspondiente.

En tal caso, el proceso se abrirá a prueba por el plazo de diez días. Vencido el período de prueba o vencido el plazo, si el demandante no se opusiere ni interpone excepciones; el juez procederá a dictar sentencia dentro del plazo de cinco días.”

3.9. Propuesta de reforma legal y anteproyecto de ley

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que las normas que regulan el sistema sancionatorio laboral, han quedado sin sentido luego de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, lo cual ha generado impunidad laboral, al no resolverse de forma alguna, los procesos iniciados por la comisión de faltas laborales.

CONSIDERANDO

Que según la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes acumulados números 898-2001 y 1014-2001, es mandato constitucional que los tribunales de trabajo y previsión social, en su calidad de juzgados privativos de trabajo, juzguen las faltas que se cometan contra las leyes de trabajo y previsión social, siendo ilegítimo que esa facultad sea otorgada a un ente administrativo como se pretendió en el Decreto derogado parcialmente.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA

Las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se reforma el Artículo 415, el cual queda así: “Artículo 415: Los inspectores de trabajo serán los únicos con facultades para presentar una demanda, en lo que se refiere a la comisión de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social”.

Artículo 2. Se reforma el Artículo 416, el cual queda así: “Artículo 416: Para el cumplimiento de sus facultades, los inspectores de trabajo podrán requerir información de las siguientes personas, sin que por ello incurran en responsabilidad:

- a) Las autoridades judiciales, políticas, administrativas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y
- b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.”

Artículo 3. Se crea el Artículo 417, el cual queda así: “Artículo 417: Una vez que el juez de trabajo y previsión Social reciba la demanda de la denuncia de una falta de trabajo o previsión social respectiva, debe proceder a darle trámite, fijando el plazo de cinco días al demandado para que se oponga al mismo o interponga excepciones. Si interpusiere excepciones, las mismas se resolverán en sentencia. Si el demandante se opusiere y opone excepciones, el proceso se abrirá a prueba por el plazo de diez días para la proposición y diligenciamiento de los medios de prueba.”

Artículo 4. Se reforma el Artículo 419, el cual queda así: “Artículo 419: Transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, sin que el demandado se haya pronunciado o luego de recibidas las pruebas por él ofrecidas, el juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 5. Se crea el Artículo 420, el cual queda así: “Artículo 420: La sentencia en estos casos será apelable y deberá seguirse el trámite de este recurso regulado en el Artículo 365 del presente Código.”

Artículo 6. El presente Decreto entrará en vigor ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA.

En ese sentido, el Congreso de la República de Guatemala debe velar para que no se le viole el derecho de defensa y debido proceso al demandado; por tal razón, debe crearse una norma idónea que ayudaría no sólo a la parte demandada, sino también a los jueces de trabajo, para que resuelvan de conformidad con una ley específica en cada procedimiento.

CONCLUSIONES

1. Con las reformas realizadas al Código de Trabajo a través del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, se derogó el procedimiento para sancionar las faltas de trabajo y previsión social, no existiendo a la presente fecha un procedimiento adecuado.
2. La Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha tres de agosto de dos mil cuatro, resolvió que la vía por la cual la Inspección General de Trabajo debía promover las sanciones a las faltas de trabajo y previsión social, era la incidental de conformidad con lo regulado por la Ley del Organismo Judicial.
3. La solicitud para sancionar las faltas de trabajo y previsión social, es promovida en un procedimiento que no es el idóneo, debido a que la pretensión en estos es de carácter principal, y el objetivo de un incidente es la resolución de cuestiones accesorias que surjan dentro de un proceso principal.
4. Como consecuencia del procedimiento incidental, utilizado actualmente para la aplicación de las sanciones de las faltas de trabajo y previsión social, se genera impunidad en virtud que se viola el derecho de defensa y debido proceso.
5. No existe uniformidad por parte de los distintos juzgados de trabajo y previsión social, para la resolución del trámite correspondiente, pues cada juzgado resuelve en diferente forma al aplicar las sanciones por faltas de trabajo y previsión social.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe proponer la reforma al Código de Trabajo, que regule un procedimiento específico para sancionar las faltas de trabajo y previsión social; en beneficio de los trabajadores.
2. Únicamente el Congreso de la República de Guatemala tiene la facultad de reformar o bien crear procedimientos aplicables mediante las leyes de trabajo y previsión social; por lo que debe crear el procedimiento idóneo para resolver las faltas de trabajo.
3. La vía incidental es sólo para resolver cuestiones accesorias en un proceso principal, sin embargo, todo lo que se refiere al derecho de trabajo es de carácter principal pues protege a las partes en la relación laboral.
4. La Inspección General de trabajo tiene la obligación de velar por la debida aplicación y respeto del Código de Trabajo, pues sólo así se respetan los derechos de los trabajadores y patronos.
5. La Corte Suprema de Justicia debería exigir a los juzgadores que apliquen los mismos criterios y procedimientos en la sanción de las faltas de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Tomo I. Barcelona, España: Ed. De Derecho Privado, 1989.

BOBBIO, Norberto. **Teoría general del derecho**. 2a. ed. Tercera reimpresión. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, (s.f.).

Corte de Constitucionalidad. **Sentencias, expedientes números 898-2001 y 1014-2001**. Guatemala: (s.e.), 2004

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México D.F., 7a. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**.3^a. Guatemala: Ed. IUS-ediciones, 2008.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal del trabajo**, 2t. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

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

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27^a. ed. revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: Ed. M.B.A., 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A.,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 Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89,1989.