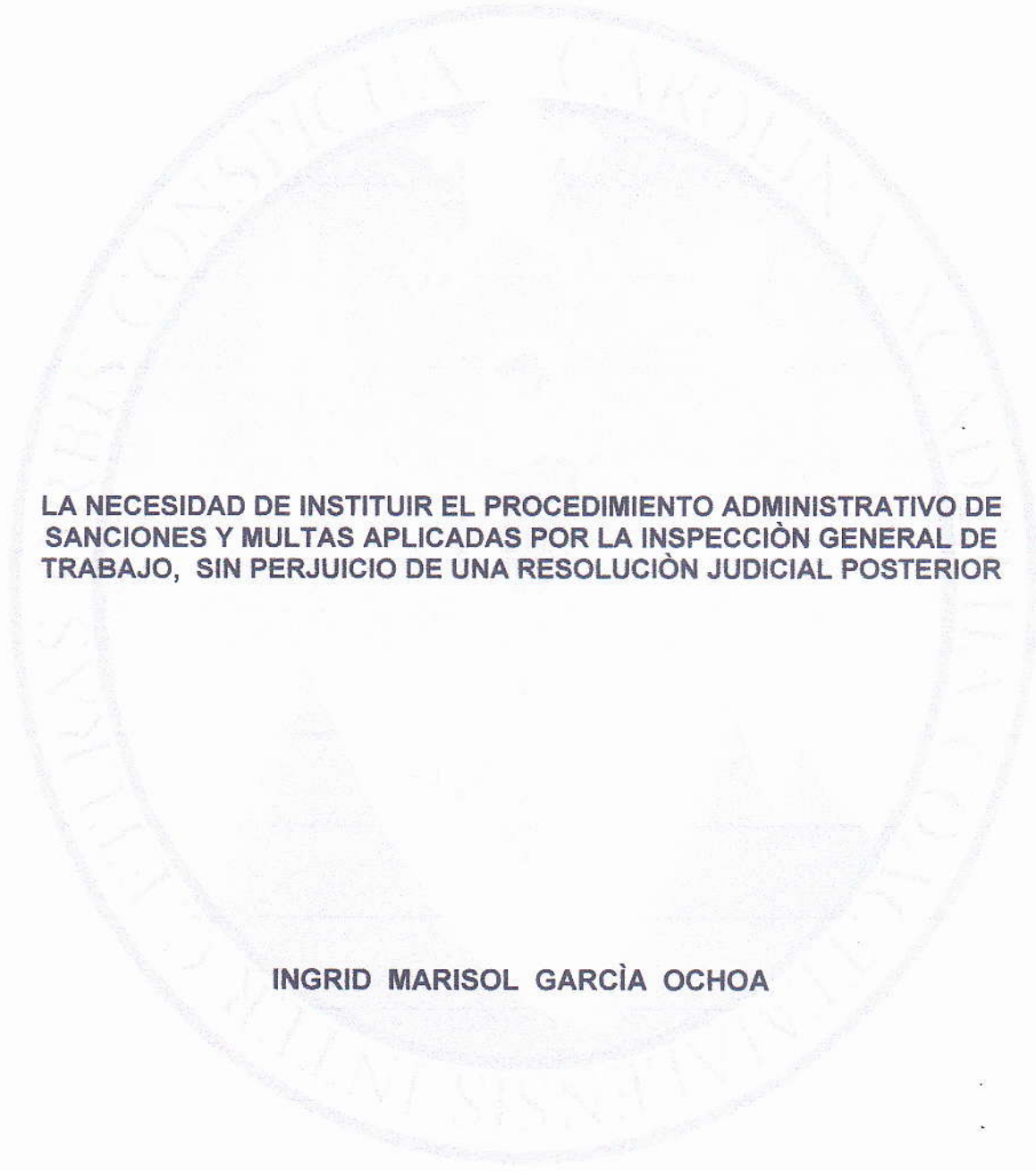


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE INSTITUIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE
SANCIONES Y MULTAS APLICADAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO, SIN PERJUICIO DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL POSTERIOR**

INGRID MARISOL GARCÍA OCHOA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE de 2013

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

**LA NECESIDAD DE INSTITUIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE
SANCIONES Y MULTAS APLICADAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO, SIN PERJUICIO DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL POSTERIOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

INGRID MARISOL GARCÍA OCHOA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2013

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

DECANO: Lic. Avidàn Ortiz Orellana
VOCAL I : Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III : Lic. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V : Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Wendy Isabel Rodríguez Aldana
Vocal: Lic. Héctor Orozco
Secretario: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

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



Licenciada Melissa Lisseth De León Argueta
2ª. Avenida 4-46, Of. 9 Zona 09
Guatemala, Guatemala.
Tel: 23619064-52002695.

Guatemala, 21 de Mayo de 2013.

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable licenciado Bonerge:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución proferida por ese decanato con fecha 15 de febrero del año en curso, en donde se me nombra como asesora de la investigación intitulada " LA NECESIDAD DE INSTITUIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE SANCIONES Y MULTAS APLICADAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SIN PERJUICIO DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL POSTERIOR". sustentada por la Bachiller Ingrid Marisol García Ochoa, respetuosamente me permito informar:

Tal como lo ordena el Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su artículo 32 se cumplió con los siguientes aspectos:

- A la estudiante citada se le brindó la asesoría necesaria, recomendándole algunas modificaciones al trabajo referido, las cuales fueron atendidas por la misma.



Licenciada Melissa Lisseth De León Argueta

2ª. Avenida 4-46, Of. 9 Zona 09

Guatemala, Guatemala.

Tel: 23619064-52002695

- Los resultados obtenidos en la presente investigación son producto de la aplicación del método científico, por consiguiente opino que constituyen un valioso aporte a las Ciencias Jurídicas en general y al Derecho Laboral en particular; en virtud que al hacer un análisis doctrinario, legal y real del derecho, no sólo expone la existencia de un problema que afecta el cumplimiento y sanción a los infractores a las leyes y disposiciones laborales, sino también plantea una propuesta de solución, factible y viable.
- En la investigación se aplicaron los métodos analítico-sintético, inductivo y deductivo y de observación directa; asimismo, las técnicas de investigación bibliográfica, documentales; en consecuencia, el tema investigado resulta teórica y legalmente bien fundamentado; toda vez que se utilizó bibliografía actualizada acorde al mismo, se observó la legislación aplicable y para la investigación y recopilación de datos empíricos se tuvo acceso a la fuente directa, permitiendo llegar a conclusiones y recomendaciones valederas, observándose en la presentación del trabajo una redacción adecuada.

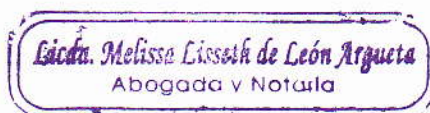
Por lo cual apruebo el presente trabajo y de esa cuenta emito Dictamen FAVORABLE, a efecto de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente,

Licda. Melissa Lisseth De León Argueta

Asesora

Colegiada No. 9364





USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de julio de 2013.

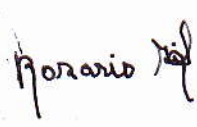
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante INGRID MARISOL GARCÍA OCHOA, titulado LA NECESIDAD DE INSTITUIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE SANCIONES Y MULTAS APLICADAS POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SIN PERJUICIO DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL POSTERIOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/iyf.




Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO




Horario



DEDICATORIA

- A DIOS TODO PODEROSO: Por permitirme hacer realidad este sueño y darme la oportunidad de compartirlo con la gente que más quiero. Porque para Él, de Él y por Él son todas las cosas.
- A Mi ABUELA (QEPD): Amada Manuela Ochoa, en su memoria, y con quien comparto este logro.
- A MI MADRE: Ana García Ochoa, quien con su trabajo, sacrificio y dedicación logró guiarme hasta este triunfo, el cual el cual sin su ayuda no hubiera sido posible.
- A MIS SOBRINAS: Allison Nicolle y Debbi Darianna, a quienes espero este logro sea un estímulo y un ejemplo a seguir para alcanzar mayores anhelos.
- A MIS TÍOS: Gilberto Barrios, y Anigreth de Barrios, gracias por su apoyo incondicional en todo momento.
- A MI ASESORA: Licenciada Melissa Liseth de León Argueta por su importante ayuda en la realización de la presente Investigación.
- AL LICENCIADO: Mardoqueo Méndez, quien compartió de su valioso tiempo, paciencia y conocimientos, hoy veo los resultados.
- ESPECIALMENTE A : Juan Manuel Castillo Marroquín, por haberme acompañado en las horas de preparación académica, y por brindarme su amistad y apoyo incondicional en todo momento.
- A MIS PADRINOS DE GRADUACIÓN Con toda admiración y respeto.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS: Bendita Alma Mater que me mostró el sendero del conocimiento y me preparó sabiamente para el campo profesional.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES Por ser el centro de estudios superiores, que me proporcionó los conocimientos adquiridos.
- Y A USTED: Que me honra con su grata presencia.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Historia del derecho laboral en Guatemala.....	5
1.3. Definición.....	7
1.4. Naturaleza jurídica.....	8
1.4.1. Teoría del interés.....	8
1.4.2. Teoría de la naturaleza de la relación.....	9
1.5. Denominaciones.....	9
1.6. Principios del derecho del trabajo.....	10
1.6.1. Principios jurídicos.....	10
1.6.2. Principios ideológicos.....	11
1.7. Fuentes del derecho del trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. La participación del Estado en materia laboral.....	17
2.1. Ministerio de trabajo y previsión social.....	19
2.1.1. Antecedentes.....	19
2.1.2. Organización.....	20
2.1.3. Funciones.....	21
2.2. Inspección general de trabajo.....	21
2.2.1. Antecedentes.....	22
2.2.2. Naturaleza jurídica.....	22
2.2.3. Creación y funcionamiento.....	23
2.2.4. Estructura orgánica.....	23



	Pág.
2.3. Juzgados de trabajo y previsión social.....	24
2.3.1. Jurisdicción y competencia.....	24
2.3.2. Estructura y organización.....	26
2.3.3. Primera instancia.....	26
2.3.4. Salas de apelación.....	27
2.4. Corte de Constitucionalidad.....	28

CAPÍTULO III

3. Fases del proceso contencioso laboral guatemalteco.....	29
3.1. Procedimiento administrativo.....	29
3.2. Faltas y sanciones.....	30
3.3. Trámite.....	30
3.3.1. Conocimiento de oficio.....	31
3.3.2. Interposición de denuncia.....	31
3.3.3. Prevención.....	31
3.3.4. Imposición de la sanción administrativa.....	32
3.3.5. Clasificación de las sanciones.....	34
3.3.6. Impugnaciones.....	35
3.3.7. Cobro.....	35
3.4. Ejecutabilidad de las sanciones administrativas.....	35
3.4.1. Procedencia.....	36
3.4.2. De la calidad de título ejecutivo.....	36
3.4.3. Del juicio ejecutivo.....	37
3.5. Fases de la ejecución de las sanciones administrativas.....	37
3.5.1. Requerimiento de pago.....	37
3.5.2. Excepciones.....	38
3.5.3. Embargo Ejecutivo.....	38



	Pág.
3.5.4. Remate de bienes embargados.....	38
3.5.5. Adjudicación de bienes.....	39
3.5.6. Entrega de bienes embargados.....	40
3.6. Deficiencias de la ejecución de las sanciones administrativas.....	41

CAPÍTULO IV

4. Aspectos técnico jurídicos del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.....	43
4.1. Impugnaciones.....	45
4.2. De la inconstitucionalidad.....	48
4.3. De la controversia de leyes.....	50
4.4. Análisis jurídico doctrinario.....	52

CAPÍTULO V

El procedimiento administrativo y su incidencia en el trámite sancionatorio en materia laboral.....	57
5.1. Características.....	58
5.2. Base legal.....	58
5.3. Análisis crítico.....	59
5.4. Propuesta de reestructuración del procedimiento.....	63
5.4.1. Conceptualización.....	66
5.4.2. Diferenciación entre la fase administrativa y la fase judicial.....	67
5.4.3. Objetivos.....	68
5.5. Derecho comparado.....	69



Pág.

CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es fruto de la experiencia adquirida durante el tiempo laborado en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, y consideré procedente escribir sobre un tema que de alguna manera contribuya al mejoramiento de la administración de justicia; ya que través del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que fue declarado parcialmente inconstitucional, por medio de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha tres de agosto del 2004, se reformaron algunos Artículos del actual Código de Trabajo, mismo que aún conserva vigentes algunas disposiciones que dejan entrever una probable competencia de la Inspección General de Trabajo en materia de faltas laborales, por lo que me di a la tarea de efectuar una investigación respecto a lo que ha sucedido en la práctica como consecuencia de la sentencia referida, la forma en que fue aplicado el Decreto 18-2001 durante su vigencia íntegra y la forma en que está siendo aplicado en la actualidad; toda vez, que existe una grave problemática en cuanto a la lentitud de los juicios punitivos en materia laboral, dado la carga de procesos judiciales con la que ya cuenta dichas judicaturas, siendo evidente que el proceso laboral es uno de los más deficientes dentro del sistema judicial guatemalteco, por lo que la opción de un procedimiento administrativo, aseguraría que las multas que impone el Código de Trabajo a quienes transgredan las leyes laborales, fueran efectivas y de alguna manera podría disuadirse ese flagelo, de esa cuenta que se ha logrado el objetivo general de la presente investigación, que es establecer la necesidad de revisar el procedimiento legal que se sigue en la actualidad para sancionar las infracciones cometidas por los patronos y el retraso que significa derogar la facultad otorgada a la Inspección General de Trabajo para llevar a cabo dicha labor, todo ello con el fin de establecer el cumplimiento al principio de legalidad que deben observar los actos administrativos, al cumplimiento del debido proceso por parte de los tribunales de justicia, y al verdadero rol que deben jugar todas estas instituciones.

Con el fin de someter a comprobación la hipótesis formulada, en cuanto al desinterés que existe para hacer cumplir la legislación laboral vigente y la falta de herramientas legales para que una institución como la Inspección General de Trabajo, puedan lleva



a cabo sus funciones, lo que impide alcanzar los fines y objetivos trazados por las convenciones internacionales de derecho laboral, así también que el incumplimiento de los plazos establecidos por la ley, repercute en la lentitud y atraso de los procesos laborales, a lo que debe agregarse la negativa de la parte patronal, a acatar los fallos emitidos por juez competente, ante la inexistencia de medios coercitivos que obliguen a respetar la función jurisdiccional, la presente investigación se estructuró en los siguientes capítulos:

El capítulo Uno; se orienta sobre el derecho de trabajo, sus antecedentes históricos, sus denominaciones, los principios jurídicos e ideológicos y las fuentes del derecho de trabajo; el capítulo dos se encauza en la participación del Estado en materia laboral, en relación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de trabajo como una dependencia de dicho ministerio, la cual desarrolla su función como órgano de la administración pública en cumplimiento de lo establecido en las leyes laborales; el capítulo tres se enfoca en relación a las fases del proceso contencioso laboral Guatemalteco, el capítulo cuarto, trata sobre los aspectos técnico jurídicos del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, las impugnaciones que sufrió éste y la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del mismo, y finalmente el capítulo quinto, relativo al procedimiento administrativo, su incidencia en el trámite sancionatorio en materia laboral, sus características, aspectos positivos y deficiencias de dicho procedimiento.

Para la elaboración de la investigación se hizo uso de los métodos deductivo e inductivo para la organización de los capítulos a efecto de plantear los temas y subtemas, de gran importancia fue el uso del método analítico a través del cual se razonó la información recabada por medio de diversas técnicas de investigación bibliográficas. Por último están las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación de tesis.



CAPITULO I

1. Derecho de trabajo

Se le denomina doctrinariamente como: "Derecho Laboral". Surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

1.1. Antecedentes históricos

El estudio de la historia del derecho del trabajo, debe comprender dos etapas: a) época anterior a la formación del derecho del trabajo; b) época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado (se refiere al siglo XIX) hasta tener la configuración que actualmente tiene. Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer como los pueblos regularon el trabajo. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho del trabajo. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada



cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi 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. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho del trabajo, fue producto de continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos, el prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría, pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho pues lo que puede haber de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido, persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos, como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes, cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios,



estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) maestros; b) oficiales; c) compañeros y d) aprendices. Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes.

Cuando la economía feudal fue cediendo pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio que ponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros, estos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural que pregonizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas y laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas. Destacan los llamados fisiócratas, el gobierno de la naturaleza (fisos=naturaleza), que decían que las leyes de

la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan al mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y la demanda. A la luz de las ideas libertarias, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia, más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una Ley de Supresión.

De esa época inmediata anterior al surgimiento del Derecho del Trabajo, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios, los cuales eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características ya vistas de mutualista y monopolista. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado, cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el tamiz del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estadios superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía interrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial, por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores.

Durante la época Colonial prevaleció en Guatemala el sistema Gremial, de ahí que se habla del maestro Martín de Porras o el maestro Quirio Cataño, resabios de ese sistema todavía se perciben, los maestros de obra, propios de las construcciones; la misma figura de los compañeros, prestó elementos del antiguo sistema. Por otra parte,

los colegios profesionales actuales, tiene muchas coincidencias así como el de dominio o monopolio de la actividad o profesión.

Es claro que un sistema de este tipo haya sentado la pauta del trabajo, si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo que si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no puede negarse que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo, esa rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere.

Con la Revolución Francesa, se estableció la primera reseña histórica del trabajo subordinado, se crea la primera declaración de derechos fundamentales, sirviendo de pauta para el surgimiento de la llamada segunda generación de derechos humanos (los llamados derechos sociales), tales como el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho al trabajo.

El antecedente más importante para Latinoamérica lo es la Constitución Mexicana de 1917, ya que es la primera que incluye disposiciones laborales que desembocan en los primeros Códigos Laborales de América, colocando al Derecho Mexicano como el pionero del Derecho Laboral en los países americanos.

1.2. Historia de Derecho laboral en Guatemala

“A manera de historia, conviene hacer una reflexión de lo que ha acontecido al país y que indiscutiblemente tiene relación con la evolución que tiene el Derecho de Trabajo para el país. En 1877 se fundó en la ciudad de Guatemala la Sociedad Central de Artesanos y cinco años después la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango, una y



otra contaron con el apoyo del Gobierno de Justo Rufino Barrios y dependieron en mucho de la voluntad política del gobernante, sus fines eran, en ambos casos, mejorar la producción y las condiciones de la clase obrera. La vida de dichas asociaciones fue corta, pues la primera dejó de existir a causa de las divisiones internas provocadas por divergencias políticas y la segunda se desarticuló a la muerte del Reformador, aunque resurgió en 1891 gracias al interés del entonces Alcalde quezalteco Manuel Estrada Cabrera.”¹.

En 1906, Estrada Cabrera emitió el Decreto 669, que contenía la Ley Protectora de Obreros, en la cual se pueden observar algunos antecedentes de un sistema de seguridad social. En efecto, la ley contemplaba la creación de una caja de ahorros en cooperativa, que nunca llegó a funcionar.

Uno de los hechos más importantes para el movimiento obrero, ocurrido durante el Gobierno de José María Orellana, fue la aprobación el 24 de abril de 1926, por la Asamblea del Decreto 1434 o Ley del Trabajo. Esta ley, promulgada gracias a las presiones de la FOG y tras haber ratificado Guatemala, la Convención de Washington de 1923, que contenía importantes regulaciones.

El Decreto Legislativo 330, Código de Trabajo cobró vigencia el día 1 de mayo de 1947 indiscutiblemente constituye el aspecto más importante en el Derecho Laboral guatemalteco. Durante diez años, hubo en Guatemala un clima de libertad de asociación; y, durante dicho tiempo crecieron y se multiplicaron las organizaciones

¹ Bauer Paiz, Alfonso, **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo**, pág. 120.

gremiales de orden obrero, campesino, magisterial y de la administración pública en el ámbito rural y urbano. Se gozó de la tutelaridad del derecho hacia la parte obrera.

Durante la administración del General e Ingeniero Miguel Ydígoras Fuentes, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 1448 que entró que entró en vigor el 16 de agosto de 1961; reformó numerosos artículos del Código de Trabajo, contenía algunos aspectos positivos, como por ejemplo mejorar la prestación post mortem fijándola en un mes de salario por cada año de servicios hasta un límite de 15 años para los trabajadores no inscritos al régimen de seguridad social. Al ser derrocado el gobierno de Ydígoras por el Coronel Enrique Peralta Azurdia, se estableció el aguinaldo para trabajadores del sector privado y del sector público en el año 1963.

Durante el gobierno revolucionario de 1944, época en que se crean una serie de instituciones de beneficencia para el sector laboral, como por ejemplo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así también el Código de Trabajo, que es el que ha predominado a la fecha, con algunas pequeñas reformas que se han realizado, dentro de las cuales, también se encuentra las relacionadas al juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo, que se verá más adelante en el presente estudio.

1.3. Definición

Doctrinariamente el derecho del trabajo, puede definirse como: El conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y

patronos, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.

1.4. Naturaleza jurídica

Cuando hablamos de naturaleza jurídica nos referimos a aquél elemento intrínseco que hace ser a una institución lo que jurídicamente es; en la evolución e implementación del Derecho Laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas, los publicistas y privatistas. Al referirnos a lo público estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad, por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica. Existen dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado y son las siguientes.

1.4.1. Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado”.² En mi opinión si determinados intereses afectan a una colectividad son de derecho público en el cual debe intervenir el estado, si sólo

² López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 154.

afecta a las partes involucradas en determinado asunto, el estado no tiene injerencia alguna por ser de carácter privado.

1.4.2. Teoría de la naturaleza de la relación

Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber.

1.5. Denominaciones

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre algunas de ellas tenemos las siguientes: a) Derecho Social: cuyo contenido esencial es el trabajo subordinado en si mismo, que surge del nexo entre el asalariado y el poseedor de los medios de producción; b) Derecho Obrero: principalmente por extenderse a otras condiciones laborales como el trabajo de los mineros, en la explotación excesiva de los metales preciosos; c) Derecho Industrial: denominación surgida del movimiento económico social, con el invento de la máquina de vapor y la energía eléctrica, así como los descubrimientos de Colón. Asimismo surgieron otras denominaciones como: Legislación Industrial, Legislación Obrera, etc.... Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de Derecho de Trabajo y Derecho Laboral, denominaciones éstas, que han sido aceptadas universalmente, incluso por la propia Organización Internacional de Trabajo. sin lugar a dudas porque en la misma se incluye a todas las actividades en las que puede ocuparse quien presta sus servicios a cambio de una retribución. En Guatemala se le conoce indistintamente como Derecho del Trabajo o

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

1.6. Principios del derecho del trabajo

Es importante anotar que existen distintos principios de orden procesal, cuya aplicación es igual a cualquier proceso, sin importar la rama del derecho procesal a la cual sean pertenecientes, pero también existen determinados principios cuya forma de ser aplicados pertenecen exclusivamente al derecho procesal del trabajo. La legislación laboral guatemalteca contempla los principios Jurídicos e Ideológicos relacionados a continuación.

1.6.1. Principios jurídicos

El actual Código de Trabajo regula los siguientes principios: a) El principio de impulso procesal de oficio, se encuentra contenido en la normativa del Artículo 321 del Código de Trabajo; al regular que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales; b) Por el principio de congruencia, el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; este principio procesal puede encontrarse regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo; c) el principio de inmediación procesal, consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, regulado en el Código de Trabajo, en sus Artículos 321 y 349; d) En cuanto al principio de oralidad que se estatuye en los Artículos 321, 322, y 323, se norma que, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma

predominantemente oral. e) En cuanto a la concentración procesal, se afirma que se deben reunir o concentrarse en todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 etc, y la preclusión como principio, 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.

1.6.2. Principios ideológicos

En la parte considerativa del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, determina a estos principios como características y la doctrina los llama como caracteres generales, en cualquiera de ellas la diferencia conceptual entre principio y carácter son totalmente diferentes, pero estableciendo una coincidencia entre la doctrina y la ley podemos establecer que en el caso de Guatemala, los mismo son pilares fundamentales de todo ordenamiento jurídico laboral guatemalteco y tanto su interpretación como su jerarquía normativa no puede alejarse de dichos principios, siendo éstos:

- Principio tutelar

Este principio regula que el Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarle a los



trabajadores una protección jurídica de carácter preferente, por ser la parte más débil de la relación laboral.

- Principio mínimo de garantías mínimas

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas.

- Principio de necesidad e imperatividad

En el caso del derecho del trabajo, como ya se señaló, no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas, son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores. La justificación de la imperatividad del Derecho del Trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: las relaciones entre el capital y el trabajo, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negará a utilizar el trabajo, ni este a aquel, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.



- Principio realista y objetivo

.La tendencia de este principio es la resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el Derecho del Trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se advierte que el Derecho del trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

- Principio que establece al derecho laboral como público

El Derecho del Trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El fundamento para considerar el Derecho del Trabajo de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza a las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrón puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ello beneficie a los trabajadores y sea por eso, congruente con el bienestar general que persigue el derecho del trabajo.

- Principio democrático

Este principio radica en que el Derecho del Trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los Intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente



necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Este principio cuyo carácter es filosófico y político denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendiera que el nuevo Código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, conscientes de que esto último, no coincide con la libertad económica.

- Principio de estabilidad

A partir de la segunda guerra mundial, se ha venido perfilando este principio como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones laborales no solamente permite que estos tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se aseguren para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento pueden jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

1.7. Fuentes del derecho de trabajo

Fuentes, son todos aquellos principios, fundamentos que o bien den origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse, doctrinariamente, estas se clasifican en: a) Fuentes reales: que son hechos que sirven de base a las fuentes

formales; b) fuentes formales: que son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica y, c) fuentes históricas o referenciales, estas 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.

En la legislación laboral guatemalteca, la única fuente del derecho del trabajo es la ley, que comprende todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regula todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales
- c) El Código de Trabajo.
- d) Pactos y Convenios de Condiciones de Trabajo.
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.





CAPÍTULO II

2. La participación del Estado en materia laboral

Mediante los Acuerdos de Paz se reconoce la necesidad de modernizar y fortalecer el sistema de justicia para cumplir con el objetivo de disminuir y llegar a erradicar la impunidad. El ámbito laboral no está exento de estas disposiciones ya que en esta materia se determinó la existencia de conflictos originados de las relaciones y contratos laborales. Como compromiso adquirido por el gobierno de Guatemala como nación y no en representación de un partido político o grupo social temporal, es evidente la necesidad de dialogar con los sectores involucrados y encontrar mediante el consenso la mejor solución a la problemática laboral que persiste en el país. El cumplimiento del Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, contenido en los Acuerdos de Paz, en el párrafo 26 establece que la política laboral debe definir e impulsar el Estado es “determinante para una estrategia de crecimiento de justicia social” para la cual es imprescindible que se promovieran las reformas legales necesarias para lograr una aplicación efectiva de las leyes laborales (nacionales e internacionales) a través de un sistema de sanción que castigue severamente las infracciones”. Este proceso tendría que realizarse a través del fortalecimiento de la capacidad de fiscalización de la Inspección General de Trabajo sobre el cumplimiento de leyes Laborales, con especial énfasis en cumplimiento de las leyes que protegen a trabajadores que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección. Por esta razón la reforma que se había realizado al Código de Trabajo con el objeto de otorgar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la acción directa para

conocer y resolver las faltas a las leyes laborales y de previsión social, estaba directamente relacionada con el cumplimiento del Acuerdo de paz citado en el párrafo.

La eficacia del sistema de sanciones en materia laboral incide directamente en el fortalecimiento o debilitamiento del sistema de inspección o fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales.

En la legislación guatemalteca, La función jurisdiccional (función de administrar justicia), de conformidad con el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, corresponde con exclusividad absoluta, a la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales que la ley establezca. Esta función jurisdiccional del Estado, se sintetiza en los Artículos 1 y 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala. La administración de justicia entonces, es el servicio público que el Estado guatemalteco está obligado a prestar a sus habitantes, para garantizarle el libre y pleno ejercicio de sus derechos humanos resumidos en las dos normas constitucionales antes referidas. La administración de justicia laboral en Guatemala, cuenta no sólo con los órganos jurisdiccionales especializados (Juzgados y Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social), sino que con los procesos judiciales para resolver los conflictos individuales o colectivos en materia de trabajo.

En materia administrativa, según lo que regula 415 reformado por el Artículo 25 del Decreto Número 18-2001, aún vigente, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, tema que desarrollaré más adelante en la presente investigación.



2.1. Ministerio de trabajo y previsión social

Es una institución social enmarcada en la estructura del Organismo Ejecutivo, dedicada a solventar problemas de orden social y laboral del país, su marco legal inicia en la Constitución Política de la República de 1986 en su sección octava, artículos del 101 al 106. Su visión es ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad, cuya misión es ser la institución del estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, política y programas relativos al Trabajo y Previsión Social en beneficio de la sociedad, a través de los valores de honestidad, responsabilidad, identidad institucional, atención al cliente y trabajo en equipo.

2.1.1. Antecedentes

Las primeras disposiciones para regular las relaciones de trabajo datan de 1877 con la emisión del Reglamento de Jornaleros; en 1920 se nombró al primer Ministro de trabajo, en 1922 a través del Decreto 803 se determina la autoridad para conocer las demandas entre trabajadores y patronos, y conocer sentencias en los litigios entre éstos. Sin embargo durante el gobierno de José María Orellana, se emitió el Decreto número 909 de fecha cinco de diciembre del año de 1925, por medio del cual se creó el Departamento Nacional de Trabajo como órgano específico de asuntos laborales.

Durante la época de los Gobiernos Revolucionarios, en el contenido del Decreto número 46 de la Junta Revolucionario de Gobierno, de fecha 26 de diciembre del año



de 1944, publicado el mismo día se creó la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual sustituyó a la de Gobernación y Justicia.

Con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, este decreto cobró vigencia el uno de mayo de 1947.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones mas grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; y al analizar el contenido normativo del Artículo 274 del Código de Trabajo de Guatemala, se puede establecer que quien tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a Trabajo y Previsión Social, así como vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.1.2. Organización

El Artículo 276 del Código de Trabajo, refiere las dependencias que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estipulando las siguientes: a) Departamento Administrativo de Trabajo; b) Inspección General de Trabajo; c) Comisión Nacional del Salario, y Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del citado Ministerio.

La organización actual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está contenida en el Artículo 1 del Decreto número 15-70, del Congreso de la República, publicado el 18 de marzo de 1970, el cual entró en vigencia el día siguiente de su publicación.

2.1.3. Funciones

El título II del Reglamento Orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se refiere a la organización en general, y el capítulo que regula la estructura Administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuatro funciones: a) Funciones sustantivas; b) funciones administrativas; c) funciones de apoyo técnico; d) funciones de control interno y de coordinación.

2.2. Inspección General de Trabajo

El tratadista Cabanellas nos define que la Inspección General de Trabajo es: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes ajustadas al interés público de la producción y equilibrio social”.³

La Inspección General de Trabajo es una institución pública, la cual por medio de sus agentes o inspectores de trabajo, velan por que tanto trabajadores y patronos cumplan con las leyes y demás disposiciones laborales, cuando me refiero a institución pública, se entiende que es un órgano administrativo, por medio del cual el Estado ejerce la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma.

³ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico**, tomo III, Pág. 749.



2.2.1. Antecedentes

Esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene su antecedente en el Decreto número 909 de fecha cinco de diciembre del año de 1925, en donde se le creó con el nombre de Departamento Nacional de Trabajo, y como dependencia de la Secretaría General de Estado en el Departamento de Fomento, fue hasta 1947 que se constituyó en una dependencia al servicio de los trabajadores y empleados abriendo sus puertas el dos de mayo de 1947, su creación formal fue a través del Decreto 330 como origen del Código de Trabajo. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura y reglamentan las funciones de sus dependencias y personal que la conforma, ésta cuenta con representaciones en cada departamento del país denominada: Direcciones Regionales, Delegaciones Departamentales y Delegaciones Municipales.

2.2.2. Naturaleza jurídica

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁴

En mi opinión la Inspección General de Trabajo realiza un papel determinante en el cumplimiento y observancia de las leyes y disposiciones laborales en Guatemala.

⁴ Presidencia de la República de Guatemala, **Manual de organización de la administración pública** ONSEC. Pág. 170



2.2.3. Creación y funcionamiento

La creación formal de la Inspección General de Trabajo, fue a través del Decreto 330 como origen del Código de Trabajo, el cual actualmente en sus Artículos del 278 al 282 establece las obligaciones y atribuciones que le corresponden a ésta. No obstante, la Inspección General de Trabajo debe observar también las disposiciones legales contenidas en el reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado mediante el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 regula que las atribuciones que le corresponden a ésta.

2.2.4. Estructura orgánica

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo, acuerdos y reglamentos de Previsión Social.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones. Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo, también se encuentra la secretaria de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo, se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas

sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general; asimismo, también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social. La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral.

2.3. Juzgados de trabajo y previsión social

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. 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. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

2.3.1. Jurisdicción y competencia

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador. Los tribunales de trabajo no pueden delegar su jurisdicción para

el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deben verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución de su trabajo.
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo.
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.



2.3.2. Estructura y organización

Los tribunales de trabajo y previsión social, están integrados por: a) Los juzgados de trabajo y previsión social; b) Tribunales de Conciliación y Tribunales de Arbitraje; y c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social.

2.3.3. Primera instancia

De conformidad con lo regulado en el Artículo 292 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los juzgados de trabajo conocen en primera instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.
- De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, tiene también la facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones.
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan.
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda.



- De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos y
- De todos los demás asuntos que determina la ley.

2.3.4. Salas de apelación

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, dichas salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección, tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la república o estudiante de derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios. Los magistrados de las salas de trabajo y previsión social deben tener las calidades que la constitución exige para ser magistrado de la Corte de apelaciones y de preferencia, ser especializados en derecho de trabajo. El presidente de la sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros, las deliberaciones son secretas, en igual forma se deberán hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo. Gozan de los mismos emolumentos, así como de las preeminencias e inmunidades y durarán cuatro años en el ejercicio de sus cargos. Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social conocen en grado de las



resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

2.4. Corte de constitucionalidad

La primera corte de constitucionalidad de Guatemala, inició sus funciones jurisdiccionales el día nueve de junio de 1986, después de haber superado todos los detalles relativos a su organización, tanto en el aspecto administrativo como en el jurisdiccional. Esta es un tribunal permanente de jurisdicción privativa, colegiado, independiente de los demás organismos del Estado, ésta se integra con cinco magistrados titulares, cada uno de los cuales tiene su respectivo suplente. La Corte de Constitucionalidad recibe su estatus directamente de la Constitución Política de la República, por lo que no está sometida más que a ella y a la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, por dichos ordenamientos tiene asignadas dos funciones: a) una función esencial, que es la defensa del orden constitucional; y b) funciones específicas, que tiene asignadas, de conformidad con la constitución y la ley respectiva. La independencia del funcionamiento de la Corte de Constitucionalidad se garantiza de la siguiente manera:

- a) Por su integración y designación.
- b) Independencia económica.
- c) Por la forma de su ejercicio.
- d) Por su inmunidad.
- e) Por su inamovilidad.
- f) Por causales de inhibitoria.



CAPÍTULO III

3. Fases del proceso contencioso laboral guatemalteco

En el presente capítulo abordaré el proceso contencioso laboral en todas sus fases desde el conocimiento de la falta cometida contra las leyes de trabajo y previsión social hasta la fase de ejecución de la sanción impuesta por la comisión de la misma; dado que en un proceso administrativo debe realizarse una serie de pasos cronológicos y concatenados cuyas etapas, formalidades, efectos y consecuencias, para obtener un resultado final, que en la administración pública guatemalteca, se conoce con el nombre de resolución administrativa, es muy distinta al de una resolución judicial.

3.1. Procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo es un conjunto de actos realizados por un órgano de la Administración Pública, que tiene la finalidad de emitir una resolución administrativa, llamado acto administrativo, dicha resolución no produce cosa juzgada; el cual debe procurar la protección del administrado con la debida observancia de las normas jurídicas y los principios respectivos, éste es la base para orientar la posterior resolución del tribunal, aparte de la iniciativa y voluntad de los funcionarios y empleados para tramitar el proceso con rapidez y agilidad; pueden acudir al derecho, doctrina y principios jurídicos, generales y especializados, con la finalidad de apoyar el procedimiento administrativo, gracias a la juricidad establecida por la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual permite introducir al procedimiento administrativo novedades doctrinarias que apoyan la realización de la justicia y el bien común.



3.2. Faltas y sanciones

Falta: El diccionario de la Real Academia Española, establece que falta es: "... Quebrantamiento de una obligación... Der. Infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando, a la cual está regulada sanción leve..."⁵. La legislación Guatemalteca dentro del ámbito laboral la define según lo que regula el Código de Trabajo en su Artículo 269: "Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de éste Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, si están sancionadas con multa." De esa cuenta, se concluye que el concepto de falta, ò infracción es la acción o acciones que constituyen conductas contrarias a lo estipulado en las normas jurídico administrativas del Estado. En cambio, la sanción administrativa es la pena que se impone a una persona por la Administración Pública, debido a su conducta contraria y violatoria a las disposiciones legales y que causa cosa juzgada, hasta que es sometida a las autoridades judiciales por el interesado, al ejercer las acciones que le confiere la ley para defenderse.

3.3. Trámite

El procedimiento administrativo para buscar la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo está a cargo de la Inspección General de Trabajo, conforme los Artículos 281 y 415 del Código de Trabajo, que fueron reformados por los Artículos 19 y 25 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República contienen disposiciones

⁵ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**, Pág. 948

que mantienen incólume la competencia de la Inspección General de Trabajo para sancionar las faltas que se cometan contra las leyes de trabajo o de previsión social, dicho procedimiento se lleva a cabo de la siguiente manera descrita a continuación.

3.3.1. Conocimiento de oficio

Tiene lugar, con el funcionario, autoridad judicial, política o de trabajo que en razón de su cargo, de su quehacer diario, en cumplimiento de sus deberes, atribuciones y funciones, verifica la comisión de una acción u omisión constitutiva de infracción, de los hechos que puedan constituir infracciones, el funcionario, inspector o supervisor, dejará constancia documentada, a través de actas, o cualquier otro medio idóneo, que es la prueba fehaciente del hecho o acto que se hace constar en el documento, pues no basta con que el funcionario lo haya verificado, se necesita plasmarlo en un documento.

3.3.2. Interposición de denuncia

La denuncia es el acto por el cual todo particular hace del conocimiento del funcionario o inspector de trabajo o por medio de la autoridad más cercana, de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo y normas de Previsión Social.

3.3.3. Prevención

Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá por escrito al patrono o Representante Legal de la empresa infractora de la cual ambas son

solidariamente responsables de la infracción, para que dentro del plazo que él fije esta se cumpla, éste plazo es discrecional de las autoridades laborales según la naturaleza de la infracción o falta que se debe ajustar a derecho.

3.3.4. Imposición de la sanción administrativa

La Corte de constitucionalidad sugiere en la parte considerativa en la sentencia del tres de agosto del 2004, que los eventuales conflictos que pudieran suscitarse en el juzgamiento de faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarara la inconstitucionalidad parcial del Artículo 15 impugnado, puede solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 Constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo, en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del Artículo 103 precitado.

Es decir a través del proceso de los incidentes todos los asuntos relativos a faltas a leyes laborales y de previsión social, como bien podemos ver y analizar el proceso de conocer y resolver un proceso de sanción de las infracciones administrativas derivado de dicha sentencia crea una laguna en el ámbito jurídico ya que ahora no existe un procedimiento bien establecido.

Según mi experiencia laboral en el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social durante casi un año como oficial, el procedimiento que se lleva a cabo actualmente en dicha judicatura para el juzgamiento de las faltas a las leyes laborales se desarrolla de la siguiente forma: Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o trabajador social



levanta acta y previene al patrono o Representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho, vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención facciona el acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió y una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida, procede a promover ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, un Incidente de Falta Laboral, al cual se le debe adjuntar copia del acta, si el mismo llena los requisitos de ley, se admite para su trámite y se les confiere audiencia por dos días a las partes, una vez evacuada la misma, se abre a prueba por el plazo común de ocho días, para que la Inspección General de Trabajo y el patrono incidentado aporten sus respectivos medios de prueba y una vez transcurrido el termino de prueba se procede a dictar el auto correspondiente en el cual se establece la sanción que se impondrá como consecuencia del juzgamiento de las faltas laborales, por lo consiguiente se procederá a la ejecución correspondiente con el fin de cobrar el valor de la sanción impuesta por dicha falta.

El trámite anteriormente descrito, sin ninguna incidencia que retrase el mismo sería el ideal, sin embargo la realidad que se vive en la practica tribunalicia, es totalmente distinta, dado que en muchas ocasiones el trámite de un incidente de Faltas dura más de un año, al darse situaciones tales como: a) Dado la extensa carga laboral existente, es imposible cumplir con los plazos establecidos en la ley, constituyendo èsto un retraso en cuanto al juzgamiento de las faltas laborales, en los juicios de faltas; b) En algunos casos, en el Incidente de Faltas promovido, la dirección señalada por el Inspector de Trabajo actuante para notificar a la parte incidentada, resulta en ocasiones no ser correcta, estar incompleta ò bien ésta ha cambiado de domicilio fiscal, lo cual



atrassa el trámite de dicho expediente, más aún si para realizar tal notificación debe librarse exhorto o despacho a otro judicatura por razón del territorio, y dada la carga laboral existente en éstas, es más tardío y muchas veces por las razones antes expuestas sin diligenciamiento alguno; c) de la fecha de la supuesta comisión de la falta laboral a la fecha en que es promovido un Incidente de Falta Laboral, ha transcurrido en demasía el plazo de los seis meses para iniciar dicho procedimiento; sin embargo, después de haber realizado el trámite inicialmente descrito, y hasta el momento de dictar el auto respectivo, se declara sin lugar tal incidente; y aún así siendo certera dicha prescripción el Inspector actuante apela dicha resolución, la cual es confirmada por la Honorable Sala Jurisdiccional. Es decir debido a la negligencia de algunos Inspectores de Trabajo, en promover el incidente respectivo, en tiempo, muchos infractores a las leyes y disposiciones laborales no son sancionados; d) Después de declarar procedente el incidente de Falta Laboral para lo cual ha transcurrido cierto tiempo desde su promoción; ya en la fase de requerimiento de pago, el mismo no se lleva a cabo, porque la parte incidentada no se pronunció al respecto y ésta ha cambiado de domicilio fiscal, de denominación o razón social, o bien ha sido cancelada su inscripción en el Registro Mercantil; por lo que no es posible ejecutarla.

3.3.5. Clasificación de las sanciones

Las sanciones jurídicas según la naturaleza de la infracción jurídica y del bien tutelado, por el derecho pueden ser: civiles, penales, laborales y administrativas. La aplicación de las sanciones, en razón de la autoridad encargada de imponerlas, puede ser judicial o administrativa, según la función ejercida por el órgano competente titular del poder



punitivo. En cuanto a las sanciones laborales, el Artículo 272 del Código de Trabajo regula las penas distintas, a imponer a los infractores por la comisión de las faltas de trabajo o previsión social.

3.3.6. Impugnaciones

Las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ò sus dependencias dicten, de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social que vigilen el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sólo puede ser impugnadas a través de los recursos de Revocatoria que deberá interponerse por escrito ante la dependencia Administrativa del Ministerio Relacionado dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución; y el Recurso de Reposición, si se tratare de resoluciones originarias de dicho Ministerio.

3.3.7. Cobro

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, se debe seguir el Procedimiento Ejecutivo Laboral, inclusive una vez que la ley le da la calidad de título ejecutivo a las resoluciones que emitan la Inspección General de Trabajo.

3.4. Ejecutabilidad de las sanciones administrativas

El juicio ejecutivo es la última etapa que deben agotar los Jueces de Trabajo y Previsión Social, para el cobro de las multas impuestas por la comisión de una falta a las leyes de Trabajo y Previsión Social si no son canceladas en el tiempo que la misma

establezca, la cual procede o se inicia a requerimiento de parte en virtud de que se trata de un Título Ejecutivo Extrajudicial.

3.4.1. Procedencia

Siendo consecuencia de un fallo firme y que tal procedimiento no se acciona es a instancia de parte sino de oficio, lo más conveniente por lógica es considerar a la ejecución en derecho del Trabajo, como un procedimiento; y esto, su naturaleza jurídica. Se puede afirmar que la regulación legal de la ejecución de sentencias en materia laboral se encuentra en los Artículos 425 al 428 del Código de Trabajo, no obstante, y debido a la aplicación supletoria de las normas que estatuyen el ejecutivo en materia civil, tal como lo permite el Artículo 428 del Código de Trabajo, también son aplicables los Artículos 294 al 297 del Código Procesal Civil y Mercantil, así como el Artículo 527 de ese mismo cuerpo de leyes mencionado.

3.4.2. De la calidad de título ejecutivo

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, señala “como requisitos del título ejecutivo los siguientes: 1) que contenga una declaración acerca de la existencia de una obligación que debe ser cumplida o satisfecha; 2) que contenga el mandato o la orden de que esa obligación sea ejecutada o materializada, en caso de incumplimiento, y 3) que contenga cantidad de dinero líquida y exigible”.⁶ De lo anterior se considero que para que los documentos adquieran la calidad de títulos ejecutivos, es necesario que hagan prueba por sí mismos sin necesidad de completarlos con algún

⁶ Chicas Hernández, Raúl, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**, Pág. 230.

reconocimiento, cotejo o autenticación, aunque al darse estos supuestos dichos documentos se perfeccionan y adquieren dicha calidad, además se necesitan que éstos prueben la existencia de una obligación patrimonial, es decir que su monto esté plenamente determinado y de plazo vencido.

3.4.3. Del juicio ejecutivo

El juicio ejecutivo, es el conjunto de actos procesales que tienden a hacer efectiva la sanción impuesta por una sentencia que ha pasado por autoridad de cosa juzgada, así como los títulos ejecutivos extrajudiciales, es decir, a través de éste se pretende hacer cumplir una pretensión indiscutible.

3.5. Fases de la ejecución de sanciones administrativas

Una vez que se encuentre firme la resolución dictada por un Juez de Trabajo y Previsión en donde se le impone la multa correspondiente al trabajador ò a la empresa infractora según sea el caso, se le otorga al infractor un plazo de tres días para cancelar, en caso contrario se procederá para su cobro el procedimiento para ejecución de sentencias, el cual se encuentra regulado en el Artículo 426 al 428 del Código de Trabajo.

3.5.1. Requerimiento de pago

Esto lo ordena el Juez de Trabajo y Previsión Social, dentro del tercer día de notificada la liquidación o estar firme el fallo del recurso de rectificación.

3.5.2. Excepciones

El tema de las excepciones en la fase ejecutiva, no se encuentra regulado en el Código de Trabajo, por analogía se debe aplicar el Artículo 329 del Decreto Ley, Código Procesal Civil y Mercantil pero sin afectar los principios que informan al proceso laboral. Este Artículo establece en su parte conducente que “el Juez dará audiencia por cinco días al ejecutado, para que haga valer sus excepciones”. Al analizar la parte transcrita del artículo citado, hago la siguiente observación: el Juez, al ordenar el requerimiento del obligado y el embargo de bienes, no debe darle audiencia para que interponga excepciones, pero si éstas son interpuestas, dentro de los cinco días, tampoco debe rechazarlas, porque se violaría el derecho de defensa, salvo cuando se advierte que sólo pretende obstaculizar la ejecución.

3.5.3. Embargo ejecutivo

Este se da inmediatamente después de haber sido requerido el pago al ejecutado, cuando éste no cumple con la obligación de pagar, y recae sobre bienes que garanticen la suma adeudada con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza, si los bienes embargados sean muebles, inmuebles o de vehículos, son sujetos a inscripción, éstos deberán anotarse en el registro que corresponda.

3.5.4. Remate de bienes embargados

El remate tiene lugar, cuando transcurridos tres días de embargados los bienes, el deudor aún no ha hecho efectivo el pago, en cuyo caso, el juez señalará de oficio día y hora para el remate, que debe realizarse dentro de un plazo no mayor de diez días, sin necesidad de hacer publicaciones previamente, pero si alguna de las partes la solicita,

éstas se hacen a su costa. Lógicamente el ejecutante no pedirá la publicación de edictos por lo oneroso que resulta y si el patrono lo solicita, es sólo para atrasar el remate.

En la Práctica los Jueces de Trabajo y Previsión Social, aplicando analógicamente el Artículo 313 del Código Procesal Civil y Mercantil anuncian el remate a través de edictos fijados en los estrados del tribunal, lo cual a mi criterio no tiene mayor incidencia en el trámite de ejecución; toda vez, que por lo general, el día y hora señalados para el remate no asisten postores, por lo que finalmente el ejecutante es el que pide que se le adjudique el pago o los bienes rematados.

Aplicando por analogía el Artículo 320 del Código Procesal Civil y Mercantil, el remate se omite cuando el embargo ha caído sobre dinero en efectivo o depósitos bancarios por lo que el juez, en su momento procesal ordenará se haga efectivo el pago al ejecutante.

3.5.5. Adjudicación de bienes

El día y hora fijados, el pregonero del Juzgado anunciará el remate oralmente y las posturas que se vayan haciendo, de las cuales el secretario tomará nota aplicando analógicamente el Artículo 315 del Código Procesal Civil y Mercantil. El juez en el acta respectiva declarará fincado el remate por la base de la liquidación en el mejor postor o en el ejecutante si no hubieren postores, sin que dicho remate necesite de posterior aprobación. No existe problema cuando los bienes rematados son adjudicados en pago al ejecutante; sin embargo presenta algún problema para el ejecutante, en cuanto a la forma de pago, cuando el remate no ha sido fincado en su persona, ya que el Código



de Trabajo de Guatemala, no estipula nada al respecto por lo que se debe aplicar analógicamente el Código Procesal Civil y Mercantil, pero adecuándolo al juicio ejecutivo laboral.

3.5.6. Entrega de bienes embargados

La entrega de bienes rematados procede después de que el postor haya satisfecho el pago al ejecutado, cuando a éste no se le hubieren adjudicado en pago. La entrega de los bienes rematados es diferente si se trate de bienes sujetos o no a registro, por lo que es conveniente hacer las siguientes consideraciones: a) si se trata de bienes muebles no registrables el juez ordenará a quien los posea, su inmediata entrega al mejor postor o al ejecutante. En caso la persona no posea los bienes rematados y desobedeciere la orden de entrega, el juez ordenará el secuestro judicial y entrega de los mismos a quien corresponda; b) si los bienes rematados estuvieran sujetos a registro (inmuebles o vehículos), el juez, de oficio fijará al ejecutado un plazo no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio (en materia civil son tres días), si transcurridos los cinco días fijados, el ejecutado no cumple con otorgar la escritura traslativa de dominio, el juez la otorgará de oficio, nombrando para el efecto al notario que el interesado designe, a costa de éste (esto último, aplicando supletoriamente el Artículo 324 del Código Procesal Civil y Mercantil). En cuanto a la entrega de los bienes sujetos a registro, puede suceder que sólo se otorgue la escritura traslativa de dominio pero no la posesión, por lo que el Juez de Trabajo y Previsión Social, previa inscripción en el registro respectivo mandará a dar posesión de los bienes al rematante o adjudicatario, fijando para el efecto al ejecutado un plazo no mayor de

diez días para que desocupe o entregue la cosa, bajo apercibimiento de ordenar el lanzamiento o secuestro en su caso y a su costa.

3.6. Deficiencias de la ejecución de las sanciones administrativas

El código de Trabajo vigente en Guatemala, presenta algunos problemas en cuanto a su aplicación para la ejecución de las sanciones administrativas impuestas:

- No estipula taxativamente qué documentos originados de actuaciones judiciales o extrajudiciales se estime como título para iniciar la fase ejecutiva o bien el juicio ejecutivo, siendo por lo tanto necesario determinar en qué casos y con base en que documentos se puede iniciar la ejecución.

- Si bien es cierto que con las reformas realizadas al código de Trabajo se trató de simplificar y agilizar los procedimientos de ejecución para el cobro de salarios reconocidos en sentencia firme, salarios no pagados o indemnización por terminación de contrato, también considero que deja claro que en los casos no previstos se debe acudir por analogía a los trámite del procedimiento ejecutivo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, con lo cual desvirtuó totalmente la ejecución laboral, pues sabemos que los procedimientos civiles y mercantiles son totalmente formalistas, complicados y onerosos, etc. En consecuencia considero que se dejó la puerta abierta para que el patrono utilice todo tipo de medidas dilatorias, la tasación de bienes, publicación de edictos de remate, y planteamiento de excepciones ya sean dilatorias o perentorias que retrasan la ejecución.



- De la fecha en que fue promovido un Incidente de Faltas, a la fecha en que se procede a la ejecución de la multa impuesta, ha transcurrido tiempo en demasía, por lo cual al momento de constituirse el ministro ejecutor designado, la empresa infractora ya no existe, cambio de denominación o bien de domicilio fiscal, no pudiendo hacer efectiva dicha sanción impuesta, que generó una serie de gastos actuaciones judiciales, y al final tal infractor queda impune.



CAPÍTULO IV

4. Aspectos técnico jurídicos del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala

En la legislación guatemalteca, la Inspección General de Trabajo, luego de finalizado un trámite administrativo mediante el cual comprobaba el incumplimiento de una norma de carácter laboral, procedía a formular la denuncia respectiva que daba inicio a un procedimiento judicial que finalizaba con la imposición de una multa, cuyo monto máximo era de un mil quetzales. Por otra parte, cuando un inspector de trabajo formulaba citación a cualquier persona, sea patrono o trabajador, estos comparecían solamente cuando era su voluntad hacerlo toda vez que no existía ninguna obligación, haciendo de esa manera, mas difícil el desempeño de sus funciones. Sin embargo, con el transcurso del tiempo el procedimiento para el juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, antes referido, fue quedando obsoleto y los juzgados laborales fueron saturados con juicios de este tipo iniciados a instancia de la Inspección General de Trabajo., se comenzó a dar el vicio de imposición de multas de ínfima cuantía a las cuales se llegaba luego de un largo y costoso procedimiento judicial en el cual intervenían funcionarios judiciales y administrativos, que en materia de costos, significaba para el Estado que fueran demasiado onerosos.

En atención a esta situación que se estaba generando en el año 2001, como una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del Organismo Ejecutivo, el órgano legislativo de la República aprobó el Decreto número 18-2001, con

el cual reformaba en forma total el proceso para el Juzgamiento de la comisión de las faltas laborales, con este cuerpo normativo se introdujeron reformas al Código de Trabajo en el sentido de elevar el monto de las multas a imponer por infracciones a las normas laborales con un lenguaje moderno de manera que persiste a lo largo del tiempo sin desactualizarse; cambió el procedimiento a seguir para su juzgamiento eliminando la labor inquisitiva judicial; pero principalmente, la Inspección General de Trabajo ya no tendría facultad únicamente para denunciar la comisión de faltas, sino se le otorgaron amplias facultades para comprobar la comisión de infracciones laborales, otorgar el derecho de defensa al infractor a la vez que le concede la oportunidad de ajustarse a derecho, y principalmente le otorgó facultades sancionadoras, con derecho incluso para proceder en la vía ejecutiva al no pagarse la multa impuesta, siendo la resolución de imposición de multa, un documento con calidad de título ejecutivo; además de constituir fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los montos recaudados en este concepto. Esto con un doble objetivo, por un lado modernizar el sistema sancionatorio de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social para hacerlo más rápido y viable descargando el trabajo de los Tribunales de jurisdicción privativa; y, por el otro lado dar a la Inspección General de Trabajo fuerza coercitiva para persuadir a los sujetos de la relación laboral al cumplimiento de las normas que rigen el trabajo. Sin embargo, lo anterior no fue del agrado de toda la población ante esta situación cierto grupo de ciudadanos con el auxilio respectivo de conformidad con la ley, planteó una acción de inconstitucionalidad en contra del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.



4.1. Impugnaciones

La primera norma que fue objeto de impugnación dentro del caso que se analiza fue la contenida en el Artículo 2 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo, que establece que si una o varias empresas contrataren trabajadores para que presten sus servicios a otra empresa, será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados de conformidad con la ley. En base a lo expuesto por lo ponentes y lo razonado por la Corte de Constitucionalidad ésta declaró que la expresión “solidariamente” contenida en el Artículo 2 impugnado, adolece de vicio de inconstitucionalidad por contravenir lo dispuesto en los Artículos 2 y 106 de la Constitución Política de la República.

La acción de inconstitucionalidad parcial aludida también se planteó en contra del Artículo 12 del Decreto 18-2001, que reformó el Artículo 233 del Código de Trabajo en su primer párrafo, elevando de dos a cuatro el número de sindicatos para formar una federación y de dos a cuatro el número de federaciones para formar una confederación. El planteamiento de inconstitucionalidad contra esta norma fue declarado sin lugar por la Corte de Constitucionalidad.

Dentro del planteamiento de inconstitucionalidad, también se impugnó el Artículo 13 del Decreto 18-2001 que reformó el Artículo 243 del Código de Trabajo en relación a quienes no podrán realizar la huelga. Ante la argumentación de los exponentes, la Corte de Constitucionalidad no encontró contraste entre la Constitución Política y el texto impugnado, y desestimó el señalamiento de inconstitucionalidad, basándose en que conforme a los Artículos 244 y 248 de la Carta Magna, los integrantes del Ejército



de Guatemala no pueden ejercer el derecho de petición colectiva y la Policía Nacional Civil, de conformidad con el Artículo 35 de su ley orgánica, tiene prohibida la realización de movimientos de huelga. La Corte fundamentó su posición en lo regulado en el Artículo 104 Constitucional que regula que: “Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no estén permitidos la huelga y el paro”, facultando al legislador a establecer determinados supuestos normativos en los cuales no esté prohibido el ejercicio del derecho de huelga y paro.

También fue impugnado de inconstitucionalidad el Artículo 15 del Decreto 18-2001 que reformó el Artículo 269 del Código de Trabajo. La impugnación de éste Artículo afectó gravemente el procedimiento sancionatorio, respecto de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial de este artículo se comentará en el siguiente apartado por afectar directamente el procedimiento sancionatorio implementado a partir del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

También fue impugnado de inconstitucionalidad el Artículo 16 del decreto en referencia por medio del cual se reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo, el cual le daba facultades a la Inspección General de Trabajo para conocer, investigar y sancionar una falta laboral, por lo que dicho órgano administrativo es parte en el procedimiento administrativo. La reforma a este artículo fue la que motivó la derogatoria del inciso e) del Artículo 292 del Código de Trabajo que le daba, en forma específica, facultad a los tribunales de trabajo, para el juzgamiento de estas faltas, que fue trasladada a la Inspección General de Trabajo mediante el decreto que se analiza; respecto de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial de esta norma, se analizará mas adelante.

Se planteó también la inconstitucionalidad respecto del Artículo 21 del decreto de



marras que reformó el Artículo 364 del Código de Trabajo. Indicaron los accionistas que dicha norma ordenaba que el patrono condenado por salarios o prestaciones laborales que no cumpliera con efectuar su pago, perseguido penalmente para cuyo efecto el juez de trabajo que conociera del asunto debería certificar lo conducente en su contra para su juzgamiento. La Corte de Constitucionalidad advirtió inconstitucionalidad por las siguientes razones: a) El cumplimiento forzoso de la sentencia judicial que declara la procedencia del pago de prestaciones laborales, puede lograrse por medio de la vía establecida en los Artículos 426 al 428 inclusive, del Código de Trabajo. Si bien debe fijarse un plazo para cumplir voluntariamente con la sentencia, no es atendible fijar dicho plazo con el apercibimiento aparejado pues ello daría lugar al surgimiento de dos procesos paralelos, uno en el que se pretenda la ejecución forzosa de la sentencia y otro originado por haberse certificado lo conducente, lo cual genera contradicción entre actos jurisdiccionales. En consecuencia, la Corte de Constitucionalidad declaró la inconstitucionalidad parcial de esta norma, en el párrafo que decía: "Cuando en una sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento." Derogando de esa cuenta, el tercer párrafo del artículo 364 del Código de Trabajo.

Para finalizar, se impugnaron de inconstitucionalidad los Artículos 4, 17, 22 y 23 del Decreto 18-2001 que reformaron los Artículos 209, 271, 379 y 380 del Código de Trabajo; sin embargo, no vale la pena mencionar los argumentos esgrimidos por los

accionistas en su planteamiento toda vez que al resolver la Corte de Constitucionalidad los declaró sin lugar, quedando estos artículos tal y como los redactó el Congreso de la República al momento de su aprobación.

4.2. De la inconstitucionalidad

Las normas declaradas inconstitucionales parcialmente y que afectaron gravemente el procedimiento sancionatorio fueron aquellas que reformaron los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo, es decir, los Artículos 15 y 16 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República. Respecto de la primera norma (Artículo 269 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 15 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República), la Corte de Constitucionalidad resolvió que evidentemente era inconstitucional en las siguientes partes: a) El segundo párrafo de la primera oración que regulaba que: “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.”; b) La palabra “administrativa” que estaba contenida en la segunda oración de dicho párrafo; c) La tercera oración de dicho párrafo que estipulaba que: “. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.”; y, d) Los párrafos cuarto, quinto y sexto de dicho artículo, los cuales regulaban que: “El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.”; “El pago de las multas impuestas deberá



hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.”; “Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.” Para la declaratoria de inconstitucionalidad parcial de este Artículo, la Corte estimo que de conformidad con el Artículo 103 de la Constitución Política “todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa”, por lo que la función jurisdiccional es la que debe solucionarlos. En consecuencia es inconstitucional que se asigne a una autoridad administrativa de trabajo el juzgamiento de faltas, ya que el mandato constitucional es que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad para administrar justicia, por lo tanto la Inspección General de Trabajo ya no tiene facultades para dictar resolución administrativa encaminada a imponer una sanción. Cabe estimar en este comentario que la honorable Corte de Constitucionalidad no tomó en consideración que la comisión de una falta laboral no genera un conflicto laboral de los contemplados en Artículo 103 Constitucional, sino mas bien genera una controversia administrativa y por tal razón era congruente con la Constitución Política de la República de Guatemala la norma impugnada, sin embargo esto puede ser tema de investigación especial, pero vale la pena mencionarlo por su importancia; no obstante ello, hay que tener claro que las sentencias de dicha Corte deben ser respetadas y por lo tanto esta norma dejó de tener vigencia.



Respecto de la impugnación que se hizo del Artículo 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo, la Corte declaró la inconstitucionalidad parcial de la norma, solamente respecto de la frase “la Inspección General de Trabajo”, en ella contenida, argumentado que con ello la sentencia emitida era congruente en su contexto debido a la declaratoria que ya había hecho sobre el Artículo 269 del Código de Trabajo; es decir que se relaciona con el fondo del asunto prescrito en el párrafo anterior.

4.3. Controversia de leyes

Tanto el planteamiento de inconstitucionalidad formulado por los accionistas como la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, llevaron como fin específico y primordial eliminar la competencia administrativa en materia de faltas laborales, de lo cual cabe señalar que ni los accionistas ni la Corte de Constitucionalidad detectaron que los Artículos 281 y 415 del Código de Trabajo, que fueron reformados por los Artículos 19 y 25 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República contienen disposiciones que mantienen incólume la competencia de la Inspección General de Trabajo para sancionar las faltas que se cometan contra las leyes de trabajo o de previsión social, ya que siguen vigentes al no haber sido afectadas por la sentencia analizada. Dicha omisión se le atribuye mas a los accionistas que a la Corte, ya que esta última no puede actuar de oficio sino únicamente ante el accionar de aquellos a quienes la propia Constitución les concede legitimación activa en estos casos.

El Artículo 281 referido regula en su literal l) lo siguiente: “..... **en los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo,**

el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.” Se resaltó la última parte de la norma citada en el párrafo anterior toda vez que hace referencia en forma específica a que la pena a imponer por infracciones laborales son “sanciones administrativas”, en total referencia a que el ente sancionador es de carácter administrativo y no judicial. Por si eso no fuera suficiente para comprender la competencia administrativa en este sentido, la parte final de la norma transcrita estipula que se debe imponer una “sanción administrativa” a criterio de “la Inspección General de Trabajo.” Como se podrá ver entonces, la norma citada que mantiene se vigencia, establece que la entidad competente para sancionar es la Inspección General de Trabajo, no existiendo ninguna norma en el Código de Trabajo que otorgue esa facultad a un órgano judicial, ya que la que así lo establecía fue derogada expresamente por el Decreto número 18-2001.

Aparte de lo anterior y siempre dentro de Artículo 281 del Código de Trabajo, su literal m) regula que “..... **La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.**” En la norma anterior, también se resaltó a propósito su última parte, ya que es evidente que la falta laboral cometida por un particular cuando hace caso omiso de la citación formulada por autoridad de trabajo, debe ser sancionada por la Inspección General de Trabajo, de ello no hay lugar a duda ya que el contenido de la norma es totalmente claro y no deja ninguna laguna, contradicción o ambigüedad. En cuando a lo regulado

en esta norma, no obstante ser materia similar a la impugnada de inconstitucionalidad, no se incluyó dentro de la acción planteada por lo que la Corte de Constitucionalidad no lo entró a conocer, quedando totalmente vigente.

El Código de Trabajo también mantiene vigente su Artículo 415, el cual regula en forma específica que: **“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo** tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código”. Dicha norma, según el texto resaltado a propósito, claramente está refiriendo la competencia sancionadora al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo, preceptúa el texto que dicho ente administrativo debe promover y resolver la acciones contra las faltas laborales, al decir “resolver” esta estipulando claramente que debe imponer las sanciones que sean pertinentes según las graduaciones establecidas en el Artículo 272 del mismo por lo cual, no es válido que atendiendo a una interpretación contenida en la parte considerativa de la sentencia analizada, se dejen de aplicar las normas que se encuentran vigentes y que otorgan a la Inspección General de Trabajo la facultad sancionadora.

4. 4. Análisis jurídico- doctrinario

La tesis que sirvió de base para la resolución de la Corte de Constitucionalidad consiste en que la imposición de una sanción por incumplimiento a las leyes laborales constituyen un conflicto relativo al trabajo (conflicto laboral) y como el Artículo 103 de la Constitución Política dela República de Guatemala, establece que todo conflicto laboral

debe ser sometido a la jurisdicción privativa de trabajo, entonces el otorgamiento de la facultad sancionadora a una autoridad administrativa deviene necesariamente, en inconstitucional. Los aspectos que la Corte de constitucionalidad considera son dos:

a) La definición de “conflicto” que en forma clara y concreta realiza en la página 43 de la referida sentencia; b) La potestad de la Corte Suprema de Justicia para ejercer con exclusividad, la función Jurisdiccional, mencionada en la misma página 43 de la sentencia. Estas dos ideas fueron suficientes para declarar con lugar la tesis de los accionantes de la inconstitucionalidad y declarar la inconstitucionalidad relacionada. Sin considerar en su decisión dos aspectos fundamentales:

- Solamente definió lo que significa el concepto de “Conflicto”, pero no definió lo que significa “conflicto relativo al trabajo o conflicto laboral, con el argumento de que la imposición de una sanción por cometer una falta a las leyes laborales es un conflicto relativo al trabajo o conflicto laboral y no un asunto de naturaleza administrativa. Sin embargo como ya se ha indicado, el acto administrativo de sanción establece una contienda entre un particular y la autoridad administrativa, que surge cuando el Estado al realizar su finalidad esencial que es garantizar el bien común, realiza actos administrativos que obligan a los particulares entre otras cosas a cumplir la ley, que es el caso que se da cuando se impone una sanción por incumplimiento a las leyes laborales, por lo tanto, si es un conflicto, disputa o pleito, pero de naturaleza administrativa, y no es un conflicto laboral entre empleador o patrono y trabajador, ya que un conflicto laboral, es una oposición o diferencia de intereses entre el empleador y trabajador, de relevancia para el derecho y que surge de la propia relación de trabajo.



Pero si la Corte de Constitucionalidad, al momento de considerar su decisión solamente define lo que significa “conflicto” sin diferenciar las especificidades de “conflicto laboral” y “contienda administrativa”, es fácil identificar la causa por la cual se declaró con lugar la pretensión de inconstitucionalidad de los accionantes.

- Omitió considerar que la fase administrativa contenciosa a través del recurso de revocatoria no tiene el carácter de cosa juzgada y que si el particular sancionado no está de acuerdo con la confirmación que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la sanción impuesta por la Inspección General de Trabajo, puede en todo caso acudir a la vía jurisdiccional contenciosa-Administrativa. Por lo tanto es completamente falso que la facultad de imponer sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo viole la potestad exclusiva de la Corte Suprema de ejercer la función jurisdiccional, ya que la firmeza de la resolución que impone una sanción administrativa depende en todo caso, de una resolución judicial emanada del Tribunal Contencioso Administrativo. El “análisis Factorial” realizado por la Corte de Constitucionalidad fue suficiente para declarar la inconstitucionalidad parcial de la norma impugnada, el que se realizó sobre base de una definición incompleta. Así como que dicha corte haya resuelto que los jueces pueden imponer sanciones por faltas a las leyes laborales a través del proceso de los incidentes, cuando carecen totalmente de competencia legal para dicho asunto, olvidando que la propia Ley del Organismo Judicial en el Artículo 62 establece que los jueces pueden ejercer la función jurisdiccional únicamente en los asuntos que, la propia ley, les asigne. En este caso ¿cómo podrá un juez de trabajo conocer y resolver un asunto sobre las faltas a las leyes laborales si la competencia para conocer del mismo no existe, ya que fue



derogada por el Artículo 29 del Decreto 18-2001, el cual expresamente deroga la competencia de los jueces de trabajo y previsión social para conocer y resolver los asuntos relativos a la imposición de sanciones por faltas a las leyes laborales originalmente contenido en el inciso “e” del Artículo 292 del Código de Trabajo; y a través del Artículo 25 reforma el Artículo 415 del mismo código, el cual se encuentra vigente, para otorgar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, la acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas a las leyes de trabajo y previsión social. Sin embargo, la sentencia de la Corte de Constitucionalidad no consideró en lo absoluto estos argumentos y resolvió que el otorgamiento de la facultad de imponer sanciones a las leyes de trabajo y previsión social por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es inconstitucional de conformidad con el contenido del Artículo 103 de la Constitución de la República de Guatemala, al considerar que los conflictos que se susciten por dichas violaciones, constituyen conflictos de trabajo y que por lo tanto deben ser resueltos por los tribunales privativos de la materia, debiendo para el efecto seguirse el procedimiento de los incidentes regulado del Artículo 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial ya que por considerarlos conflictos laborales deben ser sometidos al conocimiento de la jurisdicción privativa de trabajo. Por lo tanto, los fondos recaudados por la imposición de sanciones por faltas laborales, corresponderían al Organismo judicial en virtud de que se originan de una actividad jurisdiccional.





CAPÍTULO V

5. El procedimiento administrativo y su incidencia en el trámite sancionatorio en materia laboral

Luego de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, la competencia para el juzgamiento de las faltas que contra las leyes de trabajo y previsión social cometan patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia por medio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes ejercen en forma privativa la jurisdicción de la materia; sin embargo, por la misma forma en que fue declarada dicha inconstitucionalidad parcial, corresponde a la Inspección General de Trabajo un papel fundamental en dicho juzgamiento, ya que es este ente administrativo el encargado de la investigación de la comisión de faltas laborales y de la persecución de los infractores mediante el planteamiento de las denuncias respectivas y la procura de la imposición de sanciones a los infractores laborales; aunque los procesos laborales se basan en el principio de oficiosidad, se hace necesario el principio dispositivo para la iniciación del proceso, cuya ejecución como acto procesal corresponde a la Inspección General de Trabajo.

5.1. Características

Las características más importantes del procedimiento administrativo, según el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, son las siguientes: “**a) Sencillez:** Significa que el procedimiento administrativo no es complicado ni artificioso.; **b) Rapidez:** Equivale a procedimiento conducido por la administración con claridad y prontitud.; **c) Informalidad:** Significa que los procedimientos administrativos no se basarán rigurosamente en leyes y reglamentos y en ellos no se requiere de auxilio de abogado y cita de leyes.; **d) Iniciación de oficio:** Significa que el procedimiento administrativo lo inicia la propia Administración Pública, por su propio interés o por iniciativa del interesado; **e) Audiencia:** A todo administrado debe dársele audiencia antes que el administrador emita su decisión final, resolución o acto administrativo; **f) Enumeración de prueba legal:** Enumeración de todos los medios de prueba que deben ser utilizados por la administración o por las partes en el procedimiento; éstas corren a cargo de quien las solicita.; **g) Notificación a los administrados:** Toda resolución administrativa debe hacerse saber a los administrados que intervienen en el procedimiento administrativo; la forma de hacerla saber a los administrados es a través de las notificaciones.”⁷.

5.2. Base legal

Es pertinente establecer que el Organismo Judicial ejerce la función judicial, es decir, aplica justicia, función que es ejercida directamente por los jueces sin embargo según

⁷ Calderón Morales, Hugo, Haroldo. *Derecho procesal administrativo*. 2^a. ed.; Guatemala: Ed. Llerena. 1999.

establece el Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial: Los jueces pueden ejercer la función jurisdiccional únicamente en los asuntos que, la propia ley, les asigne. Esto quiere decir que no podrán someterse a su jurisdicción asuntos que no les asigne la propia ley; y considerando que el presente estudio parte de establecer, que el juzgamiento de las faltas a las leyes laborales forma parte de la función Administrativa y no de la función jurisdiccional, ya que como hemos establecido anteriormente se trata de una contienda administrativa y no de un conflicto laboral, además por que dicha facultad ya no es competencia de los jueces, según el Artículo 29 del decreto 18-2001 el cual expresamente establece: Que se derogó la competencia de los jueces de Trabajo y Previsión Social para conocer y resolver los asuntos relativos a la imposición de Sanciones por faltas a las leyes laborales, la cual estaba originalmente contenida en el inciso "e" del Artículo 292 del Código de Trabajo); y a través del Artículo 25 reforma el Artículo 415 del mismo cuerpo legal, **el cual se encuentra vigente**, para otorgar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, la acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

5.3. Análisis crítico

Por mi parte considero, que si el Estado con el objeto de alcanzar su finalidad principal que es el bien común, misma que se desarrolla a través de la función ejecutiva y por lo cual ha dotado a los órganos administrativos de la facultad de sancionar a todo aquel particular que incumple con la ley, es decir aquel que la contraria, lográndose con ello

gran beneficio no solo para el sistema judicial ya que con ello se logra descongestionar el trabajo de los órganos jurisdiccionales, por lo que la Inspección General de Trabajo si tiene la facultad de sancionar las infracciones a las leyes laborales, con el objeto de que se cumplan las mismas y por ende los fondos obtenidos por dichas sanciones, debe formar parte de sus fondos privativos, ya que es a través de ellos que se puede lograr el fortalecimiento del sistema de sanciones y con ello el desarrollo de dicha institución, ya que si no cuenta con los fondos suficientes es imposible que en un futuro se cuente con una administración eficaz y actualizada que requiere la modernización y transformación integral del Estado. Es pertinente observar también, que si la Inspección General de Trabajo no puede sancionar las infracciones a las leyes laborales, por tratarse de una actividad jurisdiccional, según argumento de la tesis que sustento la Corte de Constitucionalidad, y con la cual declaro inconstitucional dicha facultad, esto conllevaría en que resultarían también inconstitucionales todos aquellos procedimientos administrativos en los cuales se sanciona a un particular por un órgano administrativo.

- Aspectos positivos

Con la modernización del sistema de sanción, producto de la reforma del Código de Trabajo por el Decreto 18-2001, del Congreso de la República, se le otorgó a la Inspección General de Trabajo la facultad para imponer sanciones administrativas a las personas que cometieran faltas a las leyes de trabajo y previsión social, y con ello el monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas, constituía fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con destino específico para la

capacitación y mejoramiento de equipo. Y lograr a través de ellos el fortalecimiento del sistema de sanción y con ello el desarrollo y modernización de dicha institución.

Considerando que forma parte de mi estudio el analizar cual fue el destino de los fondos que se recaudaron por la Inspección General de Trabajo, durante el período del juzgamiento administrativo de las faltas a las leyes de Trabajo y Previsión Social, y según la recopilación de estudios ya existentes sobre la situación de la institución en dicho periodo, se confirma que a partir del ya tantas veces referido Decreto 18-2001 se lograron avances significativos, ya que con los fondos obtenidos por la imposición de dichas sanciones, se logro la automatización de la institución, a través de, mejoramiento de equipo, y capacitación de inspectores en particular, y la creación de una sección de capacitación de personal de la institución, la cual tenía por objeto capacitar a los inspectores y personal en el conocimiento y utilización de las leyes laborales.

-Deficiencias

Según la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha tres de agosto del 2004 se resolvió que el otorgamiento de la facultad de imponer sanciones a las leyes de trabajo y previsión social por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; es inconstitucional de conformidad con el contenido del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al considerar que los conflictos que se susciten por dichas violaciones, constituyen conflictos de trabajo y que por lo tanto deben ser resueltos por los tribunales privativos de la materia, ya que por considerarlos conflictos laborales deben ser sometidos al conocimiento de la jurisdicción privativa de trabajo; y que, los fondos recaudados por la imposición de sanciones por faltas laborales,



corresponderían al Organismo judicial en virtud de que se originan de una actividad jurisdiccional; de esa cuenta, actualmente la recaudación de fondos que se realiza como resultado de los procesos sancionatorios por faltas laborales a través de los tribunales de justicia con competencia laboral, luego del desarrollo del proceso incidental, van destinados a la tesorería del Organismo Judicial y es dicho organismo el que invierte según su criterio los fondos, creando así un retroceso en el mejoramiento del sistema de justicia en materia laboral que se había creado con la facultad sancionadora otorgada a la Inspección General de Trabajo.

Según ponencia realizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la recaudación obtenida de la aplicación de sanciones administrativas por parte de la sección de sanciones perteneciente a la Inspección de Trabajo, en ejercicio de su función sancionadora, en el año 2002 obtuvo el pago de multas que significaron diez veces lo que los tribunales de trabajo y previsión social hicieron en cincuenta años⁸.

En la actualidad no es tan efectivo el cobro por la imposición de dichas sanciones, en virtud de que al dictarse el auto correspondiente a la imposición de la sanción de la falta, es muy difícil que este se logre ejecutar y cobrar el valor de lo debido, por que al momento diligenciar dicha ejecución, a la empresa infractora, ésta ya no existe, o no tiene bienes para cubrir lo adeudado, por lo que son muy pocos los fondos que percibe el Organismo Judicial.

⁸ Vega Fernández, Carlos y otros. *La problemática de la justicia laboral en Guatemala*, pág. 51.



5.4. Propuesta de reestructuración del procedimiento

Es de sumo interés revisar la normativa y buscar una alternativa que permita crear mecanismos que le concedan a la Inspección General de Trabajo decretar medidas coercitivas que obliguen a los patronos a cumplir las normas laborales, esto resulta lógico, porque si a esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se le incluye dentro del proceso laboral guatemalteco, al ser la encargada de evacuar la fase administrativa de dicho trámite, justo es también que se le permita contar con la facultad de disponer, sancionar y decretar resoluciones con carácter de cosa juzgada o bien de título ejecutivo, si así conviniera más al trabajador. De allí que la problemática pueda resolverse a partir de la implementación de un procedimiento administrativo que faculte a la Inspección General de Trabajo, para emitir sanciones de forma escalonada, por lo que considero, que el Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el actual Código de trabajo, y de esa manera restituir a la Inspección General de Trabajo la facultad no sólo para iniciar el trámite de imposición de sanciones administrativas al violar las disposiciones labores o de trabajo y previsión social; sino además la potestad para que esta institución pueda juzgar las mismas, y de esa manera los fondos obtenidos en ese concepto, constituyan fondos privativos de dicha institución los cuales debería invertir en capacitación de su personal, y mejoramiento de equipo, para poder de esa manera realizar inspecciones de oficio y verificar el cumplimiento a las leyes y disposiciones laborales; no sólo en la capital, sino también en el interior de la República de Guatemala, ya que no se trata simplemente de establecer sanciones y sistemas sancionatorios en contra de los ciudadanos, sino más bien de hacer efectivo el cumplimiento de un conjunto de normas que al ser de orden público son de

cumplimiento obligatorio y por lo tanto deben ir de la mano de un sistema que reprenda su incumplimiento para persuadir a otras personas a su cumplimiento voluntario sistemático, aplicándose supletoriamente las normas del proceso contencioso administrativo, para el caso de la impugnación de las mismas. En ese sentido, dichas sanciones no reñirían con las resoluciones emitidas por un Juez de Trabajo y Previsión Social, dado el carácter de multa administrativa que se le da, que se diferencia claramente de una sentencia judicial, por lo que solo se requeriría de un estudio minucioso que pudiera darle positividad a un reforma de ley, tal y como se pretendió con el Decreto 18-2001 relacionado, al cual le podríamos agregar las siguientes observaciones:

- Cuando se determine que surge una falta a las leyes de trabajo, la persona afectada debe recurrir a los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los cuales toman su denuncia y elaboran un acta, dependiendo de si la persona aun se encuentra laborando se enviará a la sección de visitaduría para que sea asignado un inspector al lugar de trabajo a comprobar la infracción, una vez confirmada la falta se le otorga un plazo prudencial al infractor para que ajuste la situación a derecho, si éste no cumple con lo sugerido por el inspector se deja constancia del incumplimiento y se inicia el trámite de la sanción.

Si el afectado ya no labora en el lugar un inspector de la sección de conciliaciones citará al infractor para darle oportunidad de que se pronuncie en cuanto a la situación y tratar de resolver el asunto de forma conciliatoria, pero si el infractor no se presenta el afectado tiene la oportunidad de solicitarle al inspector de trabajo que vuelva a citarlo



para conciliar, de no presentarse por segunda vez se deja constancia en el acta de las ausencias del infractor y se da inicio al trámite para sancionar. Cumplida cualquiera de las dos situaciones antes mencionadas, el afectado debe pronunciarse en cuanto a realizar la solicitud de sancionar al infractor por el incumplimiento de normas jurídicas laborales, independientemente del procedimiento judicial para el cumplimiento de las normas inobservadas, de dicha solicitud se dejará constancia en el acta que realice el inspector. Realizada la solicitud de sancionar al infractor, el inspector de trabajo deberá remitir dentro de los cinco días siguientes un informe circunstanciado a la sección de sanciones, para que se inicie el trámite ante los inspectores de esta sección, los cuales deben notificar al infractor del inicio del mismo, en un plazo no mayor de tres días. Con la notificación se le hará saber de la imposición de la sanción sin más trámite, salvo que éste acredite fehacientemente que ya cumple con tener la situación conforme a derecho, y se realice la verificación por parte de los inspectores de trabajo; o bien compruebe que nunca existió el incumplimiento. Si no existe pronunciamiento en cuanto al proceso se resolverá la imposición de la sanción según magnitud de la falta cometida o bien la resolución versará en cuanto a la verificación de que la situación no representa una infracción a una falta laboral.

-Una vez haya vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro a solicitud deberá aplicarse el procedimiento que señalan los Artículos de 426 al 428 inclusive del Código de Trabajo, para los efectos de cobro la resolución de la Inspección General de Trabajo, tendrá categoría de título ejecutivo.

- El Ministro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con participación del Inspector General de Trabajo, deberá realizar mediante un Acuerdo Ministerial un manual de procedimientos para la aplicación de las sanciones laborales actualmente establecidas en el código de trabajo, en el cual se especifiquen los parámetros respectivos a el tipo de sanción a aplicar por faltas laborales, y establecer las normas disciplinarias en caso de incumplimiento; para evitar la arbitrariedad de cualquier funcionario del ministerio.

-En cuanto a la recaudación de los fondos provenientes de las sanciones aplicadas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de un acuerdo ministerial debe establecer de forma concreta el porcentaje que será asignado los programas de capacitación permanente para los inspectores de trabajo de las distintas secciones de esta institución, así como el monto destinado a la compra del equipo necesario para mejorar la prestación del servicio, debiendo rendir un informe anual el titular de dicho Ministerio a la comisión de Trabajo del Congreso de la República del total de los fondos obtenidos por dicho concepto y en que han sido invertidos los mismos, para hacer un análisis de dichos resultados.

5.4.1. Conceptualización

El hecho que la Inspección General de Trabajo sólo puede sancionar moralmente, genera en la parte patronal la sensación de poder retrasar aún mas los procesos, negándose a cumplir con las leyes laborales, ya sea en materia de prestaciones laborales o bien en cuanto a las obligación que deben atender, a sabiendas que no existe el riesgo de sufrir ninguna sanción drástica que afecte sus intereses, con la revocación de lo dispuesto por el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, la

Inspección General de Trabajo quedó sin herramientas suficientes para velar y hacer cumplir las normas laborales, contraviniendo lo establecido en convenios internacionales, suscritos y ratificados por Guatemala, por lo que es conveniente otorgarle a la Inspección General de Trabajo la facultad de conocer y juzgar las mismas a través de un procedimiento administrativo, sin perjuicio de una resolución judicial posterior.

5.4.2. Diferenciación entre fase administrativa y fase judicial

Debe tenerse cuidado de no confundirse que toda controversia que surja a raíz de una relación laboral deba considerarse siempre como un conflicto de trabajo, ya que por conflicto de trabajo debemos entender una desavenencia de intereses entre patronos y trabajadores, solo entre estos o solo entre aquellos, surgida en virtud de un contrato o relación de trabajo y de ello se concluye en que una infracción a una ley de trabajo, no es un conflicto de trabajo, ya que la desavenencia surge entre el Estado interesado en el cumplimiento de la ley, y el sujeto infractor, y de esta forma determinamos si un acto debe ser sometido a conocimiento de un órgano jurisdiccional en este caso un juzgado de trabajo y previsión social o bien a un órgano estrictamente administrativo. Por ejemplo es distinto, un conflicto que nace entre un patrono y un trabajador (conflicto laboral individual de naturaleza jurídica) que el conflicto surgido porque un patrono impugne una resolución dictada por una autoridad administrativa en donde impone una sanción en virtud de haber incumplido una norma laboral (contienda que surge entre un particular y la administración pública). En los ejemplos anteriores debe de quedar claro que el primero es competencia de la jurisdicción privativa de trabajo y el segundo de



jurisdicción contenciosa administrativa. La función del Estado para hacer cumplir las leyes, en este caso las relacionadas al derecho laboral crea la realización de estos actos administrativos de sanción.

Por lo regular cuando se impone una sanción normalmente el particular que se ve afectado por la misma, se pone en una posición de desacuerdo con la administración pública, claro está que si un particular sancionado no está conforme con una resolución impuesta por la administración pública, tiene todo el derecho constitucional de acudir legalmente a la vía judicial, es decir, ante el tribunal de lo contencioso administrativo.

De lo anterior deducimos que no todo debe ser sometido a conocimiento de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, ya que la ley en estos casos es clara en definir con precisión los conflictos que deben ser sometidos al conocimiento de la Jurisdicción privativa y cuales no.

5.4.3. Objetivos

Se propone darle facultades sancionadoras en la vía administrativa a la Inspección General de Trabajo para que pueda imponer y cobrar las multas; sin tener que seguir trámites engorrosos en los tribunales y con ello hacer dar cumplimiento a los Acuerdos de Paz, en cuanto a la Modernización del Estado a través de la capacitación y mejoramiento de equipo de la Inspección General de Trabajo, lo que se podría llevar a cabo con los fondos recaudados por las sanciones administrativas, impuestas por el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión Social.

5.6. Derecho comparado

En el Derecho Comparado Centroamericano, el Juicio de Faltas lo encontramos en diversas legislaciones, con algunas similitudes y variantes en relación a la legislación guatemalteca, el cual trataremos a continuación:

El Código de Trabajo de el Salvador, Decreto 15 emitido el 1º. de mayo de 1963, en el Artículo 628 en su parte conducente establece: “Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento: El Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del Inspector..... El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a pruebas. El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al Fondo General del Estado. De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.” Asimismo, en la lectura de los Artículos 628 al 631 se determina que **el procedimiento utilizado en el Salvador es de tipo Administrativo**. A diferencia de la legislación guatemalteca en materia de Juicio de Faltas, el procedimiento seguido por la hermana República de El Salvador, es de carácter administrativo y únicamente es utilizado por el órgano jurisdiccional en caso de que las multas impuestas no se cumplan, por medio de un Juicio Ejecutivo, además se observa que los fondos obtenidos en concepto de multas



se destinan al Fondo General del Estado, contrario a la legislación guatemalteca, cuyos fondos forman parte de los fondos privativos del Organismo Judicial, sin un fin específico, por lo cual nunca se saben en que son invertidos.

Por su parte, el **Código de Trabajo de Honduras** (Decreto 189 del Congreso de la República), vigente desde el 23 de julio de 1959, contempla también el Juicio de Faltas, específicamente en sus Artículos 610, 614, 616 al 625; en donde puede observarse que le corresponde a la Inspección General del Trabajo, velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo y a previsión social, asimismo si las denuncias presentadas son ciertas aportar pruebas de las mismas; si ésta resuelve imponer sanción alguna, el presunto infractor podrá formular sus descargos en la primera acta o exponer por escrito dentro de tercero día a la inspección general de trabajo, lo que considere conveniente a su derecho antes de que se dicte resolución, contra las decisiones imponiendo multas, los interesados podrán interponer el recurso de reposición ante la Inspección General del Trabajo, y el de apelación ante el ministerio de trabajo y previsión social. Tal y como lo contempla el actual Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, asimismo que dicho procedimiento para hacer efectivas las sanciones es de tipo administrativo, de lo cual puede concluirse que **el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo instituido en la República de Honduras es de tipo administrativo.**

Así también, en la República de Nicaragua, el Código de Trabajo, Decreto 336 de la Cámara de Diputados y del Senado, fue promulgado el 23 de julio de 1971 y en el Artículo 275 en su parte conducente determina : “Los jueces del trabajo conocerán.... .



Conocerán además de denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de la ley de seguridad social y de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes.” **De lo cual se establece la competencia para conocer las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social mediante un procedimiento judicial.**

Existe similitud con la legislación guatemalteca, ya que en la actualidad es un órgano jurisdiccional el que impone las multas y sanciones a los infractores de las leyes laborales guatemaltecas, dado que La Corte de constitucionalidad de Guatemala, sugirió en la parte considerativa en la sentencia del tres de agosto del 2004, que los eventuales conflictos que pudieran suscitarse en el juzgamiento de faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarara la inconstitucionalidad parcial del Artículo 15 impugnado del Decreto 18-2001,(el cual otorgaba competencia a la Inspección General de Trabajo para imponer sanciones y multas a los infractores a las leyes de trabajo.) puede solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 Constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo.

Por otro lado, el Código de Trabajo de la República de Costa Rica, vigente desde el 15 de septiembre de 1943, en el Título Décimo, Capítulo Único, Sección II, de las Faltas y sus sanciones, Artículos 608 al 617 contempla en Juicio de Faltas, específicamente el Artículo 611 establece: “ La imposición de las sanciones establecidas en este Código, corresponderá a la autoridad judicial competente”. Debiendo los fondos recaudados destinarse un 50% del total de lo recaudado, para la Dirección Nacional de



Inspección de Trabajo, para mejorar los sistema de inspección (en Guatemala, Inspección General de Trabajo) y el otro 50% es transferido al Régimen no Contributivo de la Caja Costarricense del Seguro Social.

En Costa Rica, es la autoridad judicial la que juzga las faltas a las leyes laborales, al igual que en la legislación guatemalteca, con la diferencia que el monto de lo recaudado por dichas faltas no constituyen fondos privativos de la autoridad judicial, como en el caso de Guatemala; sino que estos fondos se distribuyen en un 50% para las entidades anteriormente citadas y además que la legislación costarricense establece claramente la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer sobre las faltas a las leyes laborales.

El actual Código de Trabajo, contiene normas muy similares a la ley laboral vigente de Costa Rica; porque ambos proyectos fueron elaborados por el Licenciado Oscar Barahona Streber, en época de Calderón Guardia.



CONCLUSIONES

1. Significó un gran retroceso el que se le retirara a la Inspección General de Trabajo, la facultad de imponer sanciones administrativas, como consecuencia del juzgamiento administrativo de las faltas a las leyes laborales, obstaculizando el proceso de modernización y desarrollo de la misma en cumplimiento de los Acuerdos de Paz suscritos por Guatemala.
2. Los Tribunales de Primera Instancia de trabajo y Previsión Social poseen una gran carga laboral con la tramitación de procesos judiciales, e Incidentes de Faltas Laborales promovidos, existiendo un evidente retraso en el trámite y observancia de los plazos judiciales, debido a que éstos, se integran con poco personal, por lo que no se logra una justicia pronta y cumplida.
3. Debido al análisis impreciso realizado por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la competencia para juzgar las faltas laborales; se produjeron contradicciones entre leyes de trabajo, aplicación de normas derogadas para la sustanciación del trámite incidental, creando una laguna en el ámbito jurídico al no existir un procedimiento establecido para el juzgamiento de dichas faltas.
4. Actualmente los Jueces de Trabajo admiten para su trámite Incidentes de Faltas Laborales que son promovidos después del plazo legal, tramitando éstos los cuales son declarados sin lugar en Primera y Segunda Instancia; por prescripción, gastando recursos en actuaciones judiciales extemporáneas, que finalmente no imponen a los infractores de leyes laborales sanción alguna.





RECOMENDACIONES

1. A la Universidad de San Carlos de Guatemala, hacer uso de su facultad de iniciativa de ley, promoviendo reformas al Código de Trabajo, que faculten a la Inspección General de Trabajo, el juzgamiento y sanción de la comisión a las faltas laborales, lo cual incidiría directamente en el fortalecimiento de su función de inspección y fiscalización para el cumplimiento de las leyes laborales.
2. A la Corte Suprema de Justicia, la creación de nuevos Juzgados de Trabajo y Previsión Social, cuya jurisdicción específica sea, el conocimiento de las Faltas a las Leyes y Disposiciones laborales, o bien aumentar en los actuales Juzgados Laborales el personal auxiliar judicial necesario; y de esa cuenta agilizar los procedimientos sometidos a su jurisdicción.
3. Al Congreso de la República de Guatemala, a través de su potestad legislativa, promover una iniciativa de ley o bien una reforma al actual Código de Trabajo; que establezca, la autoridad competente, para conocer, juzgar y aplicar las sanciones respectivas a quienes cometan Faltas Laborales, asimismo un procedimiento específico para el juzgamiento de las mismas.
4. Los Jueces de los Juzgados de Admisibilidad de Trabajo y Previsión Social, deben tener la facultad mediante Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, para rechazar de oficio, los Incidentes de Faltas Laborales promovidos después del plazo legal; evitando así que los Juzgados Ordinarios de Trabajo gasten recursos en actuaciones judiciales extemporáneas por estar prescritas.





BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO PEÑATE, María del Rosario. **El juicio de faltas laboral, en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Mariano Galvèz de Guatemala. Guatemala, marzo 1992.

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil.** 2t.; 1 vol.; 2ª. ed.; Guatemala: 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 24ª. ed; revisada, actualizada y ampliada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1996.

CHAY MEDRANO, María Cristina. **La importancia de regular el procedimiento de sanciones administrativas por faltas laborales impuesta por la inspección general de trabajo.** (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2003.

DEPÓSITO LEGAL. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Universidad de San Carlos de Guatemala. S.G.F (2429) (s.f.).

es.wikisource.org/wiki/código_del_trabajo_de_honduras. (Guatemala, 16 de mayo de 2013).

FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ., Héctor Iván. **Derecho administrativo de trabajo.** (s.e.) 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 2da. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** I t.; 4ta. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.



RAXTÚN ESTRADA, Ramiro Eduardo. **Análisis jurídico de la violación al derecho de defensa por no regularse los medios de impugnación en el código de trabajo, por sanciones impuestas por faltas laborales.** (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, septiembre 2009.

SIMÓN MÉNDEZ, Obdulio Dèlmar. **Análisis jurídico de la competencia de la inspección general de trabajo en materia de faltas laborales a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del decreto 18-2001.** (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, octubre de 2007.

VILLEGAS POZA, Luís Eduardo. **Incidencias de las sanciones administrativas por infracciones a las normas laborales a partir de la vigencia del decreto legislativo número 18-2001.** (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2004.

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 año 1957.

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

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

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



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 2t.; 4ta. ed.;. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix 2007.

GARCÍA GARCÍA, Hilda Massiel. **Análisis de la norma contenida en el decreto 18-2001, comparada con la norma anterior que trata sobre la ilegalidad de las sanciones administrativas por incomparecencia de los patronos a las audiencias conciliatorias que impone la inspección general de trabajo**. (tesis de grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2007.

GIL SOLIS, Doris Anabela. **El procedimiento administrativo para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social y sus repercusiones frente al incumplimiento de las sanciones por parte de los infractores a las leyes de trabajo**. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2002.

GONZÁLEZ RODAS, Adolfo. **Corte de Constitucionalidad de Guatemala**. 1ª. ed.; Universidad Autónoma de México. México, Ed. Instituto de investigaciones jurídicas. Cuadernos Constitucionales México-Centroamérica, 1992.

http://html.rincondelvago.com/código_del_trabajo_de_la_república_de_el_salvador
(Guatemala, 16 de mayo de 2013).

http://www.casadelosriscos.com/documentos/codigo_trabajo_costa_rica.pdf.
(Guatemala, 16 de mayo de 2013).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45784/65050/S96NIC01.htm> (Guatemala, 16 de mayo de 2013).

MORATAYA DÍAZ, María Antonieta. **Ejecutabilidad de las sanciones administrativas en materia de faltas impuestas por la inspección general de trabajo y sus deficiencias en cuanto a su aplicación**. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2003.