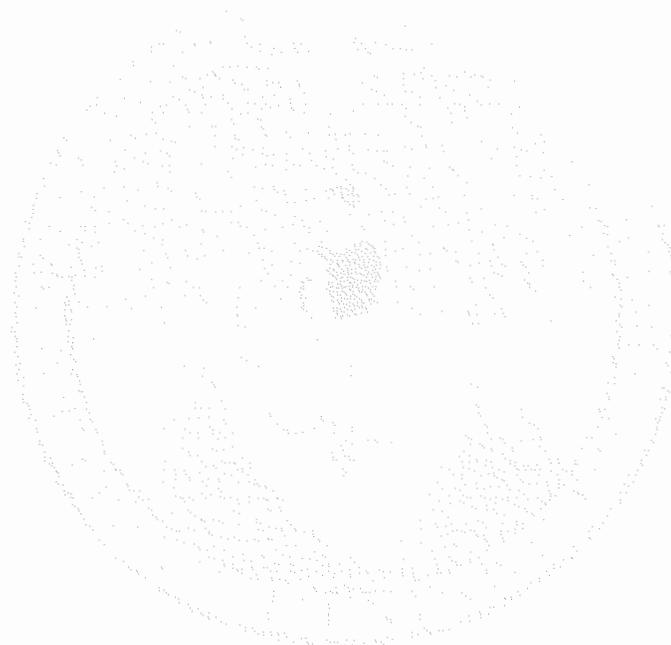


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE FALTAS LABORALES POR MEDIO  
DE LOS INCIDENTES**



**ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2015**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE FALTAS LABORALES POR MEDIO  
DE LOS INCIDENTES**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos de Profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2015.

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima
Vocal:	Lic. Ángel Roberto Tepaz Gómez
Secretario:	Lic. Mauro Danilo García Toc

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. David Sentés Luna
Vocal:	Lic. German Augusto Gómez Cachín
Secretario:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez

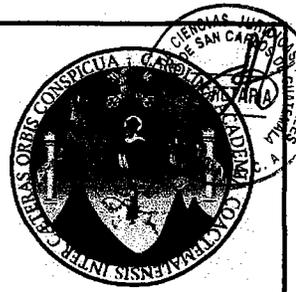
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802

Guatemala C.A.

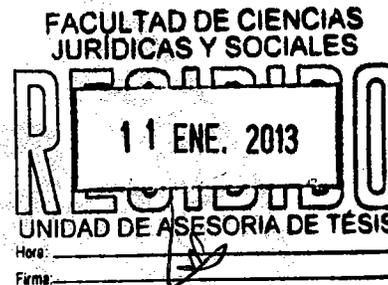
Bufete Profesional  
De Especialidades



10 calle 9-68 Z. 1. Of. 208. Edificio  
Rosanca

Guatemala, 22 de octubre de 2010.

Honorable Señor  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Presente.



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En atención a providencia de esta jefatura de fecha veinticinco de mayo de año dos mil nueve en la que se me notifica nombramiento como Asesor de Tesis del Bachiller ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ, y oportunamente proceder a dictar Dictamen correspondiente, habiendo asesorado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

#### DICTAMEN

- El trabajo de tesis se intitula "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE FALTAS LABORALES POR MEDIO DE LOS INCIDENTES"
- El tema que investiga el Bachiller ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ, es de capital importancia, al tratar el procedimiento de faltas laborales por medio de los incidentes, enfocando el tema tanto en forma doctrinaria como legal, escudriñando la doctrina como los textos legales que atañen el Derecho Laboral.
- Las técnicas de investigación que fueron utilizados por el sustentante; así la mitología, fueron bien utilizados, logrando con ello un buen entendimiento del tema abordado; la bibliografía consultada tanto nacional como internacional fue la adecuada.
- El estudiante aplicó técnicas de redacción ortografía y gramática adecuada para hacer de su trabajo un elemento necesario para el estudio del tema, por los interesados en la rama del Derecho Laboral, así como, para los entendido de dicha área del derecho, ya sea profesionales del Derecho o miembros de cualquier sindicato que se interesen por este tema en particular.
- El trabajo presentado a consideración de la Honorable Junta Directiva de nuestra casa de estudios, contribuye específicamente en forma científica al estudio del procedimiento de faltas contra las leyes de previsión social, tal como lo asienta en sus conclusiones en las cuales deja claro la facultad excepcional de la Inspección General de Trabajo para la sanción correspondiente al darse el



*Lic. Héctor David España Pinetta*

**Colegiado 2802**

**Guatemala C.A.**

**Bufete Profesional  
De Especialidades**

10 calle 9-68 Z. 1. Of. 208. Edificio

Rosanca

procedimiento de faltas de las empresas, por la desobediencia de patrono ante la negativa a concurrir a la Inspección General de Trabajo a ventilar un caso concreto en el que ha sido denunciado por un trabajador.

- f. Queda establecido que tanto las conclusiones como las recomendaciones que aborda el estudiante en la elaboración del presente trabajo de tesis, son adecuadas, ya que las mismas son congruentes con el contenido del trabajo, siendo una contribución al análisis investigado.
- g. El infrascrito Asesor, considera que el trabajo sometido a su consideración llena los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios, y al haberse cumplido con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En virtud de lo anterior concluyo informando a usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:

**OPINAR:**

- I. Que el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos.
- II. Que es procedente ordenar se nombre el revisor respectivo y oportunamente se ordene la impresión y el Examen Público de Tesis.

Con las muestras de mi consideración y respeto, me suscribo del señor Jefe de la Unidad de Tesis. Deferente servidor.

  
*Héctor David España Pinetta*  
ABOGADO Y NOTARIO  
**Lic. HECTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO No. 2,802  
Asesor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JUAN ESTUARDO GARCÍA MARTINEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE FALTAS LABORALES POR MEDIO DE LOS INCIDENTES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/higs.



LICENCIADO JUAN ESTUARDO GARCÍA MATÍNEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 5 de diciembre de 2012

Lic. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el oficio de fecha veinticinco de enero del año dos mil once, me permito a informar a usted que he revisado el trabajo de tesis del estudiante **ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ**, intitulado: "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE FALTAS LABORALES POR MEDIO DE LOS INCIDENTES**"; me complace manifestarle respecto a la **Revisión** del trabajo debido a los siguientes alegatos.

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental que existen presupuestos contemplados dentro de la normativa especialmente la Ley del Organismo Judicial para viabilizar el procedimiento de los incidentes en las faltas laborales.
2. El bachiller **ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ**, en la elaboración de su trabajo de investigación utilizó un lenguaje correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca. Siendo el trabajo un aporte científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de los derechos laborales, especialmente en lo referente en la aplicación de normas que a falta de otras pueden contemplarse en el derecho procesal del trabajo guatemalteco. Dicho aporte bien merece ser tomado en cuenta por ser necesario cuando no hay una vía específica en la ley.
3. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de proteger los derechos inherentes al derecho de las partes en el derecho procesal del trabajo, además la aplicación de penas a los infractores en la comisión de falta laborales; el sintético señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo estableció la normativa vigente, relacionada con los principios sobre la protección de los derechos procesales del trabajo. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
4. No fueron necesarios cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.

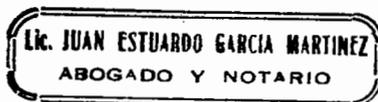


**LICENCIADO JUAN ESTUARDO GARCÍA MATÍNEZ  
ABOGADO Y NOTARIO**

5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por el sustentante son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, en virtud que dejan evidenciado que el Congreso de la República de Guatemala tiene que tomar en cuenta, que cuando reformen una ley no dejen vacíos legales.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargue de guiar al estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.
7. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

**Atentamente**

**Lic. Juan Estuardo García Martínez**  
Revisor  
Col. 3700





# 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, 09 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ROLANDO EDWIN MORALES VÁSQUEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO DE FALTAS LABORALES POR MEDIO DE LOS INCIDENTES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el creador del universo y quien guía mi camino y permitió que pudiera culminar una de mis metas.
- A MIS PADRES:** Santos Morales Pérez, y Catarina Vásquez Méndez, Por el apoyo brindado moral económica y espiritualmente, gracias padres, este logro es de ustedes.
- A MI ESPOSA:** Micaela Ramos Méndez, Gracias por su apoyo.
- A MIS HIJAS:** Liliana Liseth y Jennifer Tatiana, Gracias por el apoyo y cariño.
- A MIS ABUELOS:** Jesús Morales Méndez (Q.E.P.D.), Candelaria Perez Ramírez, (Q.E.P.D.), Santiago Vásquez Gregorio (Q.E.P.D.) y Juana Méndez (Q.E.P.D.).
- A MIS HERMANOS:** Miguel, Nivia, Amílcar, Oswaldo, Jesús, Renán, Esmeralda, Yolanda, Santos, por su apoyo incondicional y sus sabios consejos, gracias de todo corazón, ya que no sé que haría sin su apoyo y cariño.
- A MIS SOBRINOS:** Gracias por su apoyo y cariño incondicional.
- AMIGOS:** Por compartir su amistad y muestras de cariño, todos, en general, muchas gracias.
- A:** La tricentenaria universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser un egresado de esta casa de estudios.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	4
1.3. Concepto del derecho del trabajo.....	5
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	6
1.4.1. Concepción privativa del derecho de trabajo.....	6
1.4.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	6
1.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	7
1.4.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	7
1.5. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	7
1.6. Características del derecho del trabajo.....	10
1.7. Principios fundamentales.....	12
1.7.1. Principio de tutelaridad.....	13
1.7.2. Principio evolutivo.....	14
1.7.3. Principio de obligatoriedad.....	15
1.7.4. Principio de realismo.....	16
1.7.5. Principio de sencillez.....	17
1.7.6. Principio conciliatorio.....	18

### CAPÍTULO II

2. El derecho procesal de trabajo.....	21
2.1. Corrientes del estudio del derecho procesal de trabajo.....	22
2.1.1. Derecho procesal obrero.....	22

2.1.2. Derecho procesal social.....	23
2.1.3. Del procedimiento de trabajo.....	23
2.2. Contenido del derecho procesal de trabajo.....	24
2.3. Autonomía del derecho procesal de trabajo.....	25
2.4. Definición del derecho procesal de trabajo.....	27
2.5. Características del derecho procesal de trabajo.....	30
2.6. Principios del derecho procesal de trabajo.....	31
2.7. Los sujetos procesales.....	34
2.7.1. Definición de parte.....	35
2.7.2. Trabajador.....	36
2.7.3. Patrono.....	37
2.7.4. Sindicato.....	38
2.7.5. La inspección de trabajo.....	39
2.8. La interpretación del derecho del trabajo.....	51

### CAPÍTULO III

3. Faltas laborales.....	53
3.1. Definición.....	53
3.2. Clasificación de las faltas.....	54
3.3. Procedimientos para sancionar las faltas.....	55
3.3.1. Antecedentes.....	55
3.3.2. Fase administrativa.....	57
3.3.3. Incidentes.....	58
3.3.4. Clasificación.....	62
3.3.5. Naturaleza jurídica de los incidentes.....	64
3.3.6. Procedencia de los incidentes.....	67
3.3.7. Regulación de los incidentes.....	71
3.3.8. Tramite de los incidentes.....	73

3.4. Las sanciones laborales.....	74
3.4.1. Reglas que rigen el procedimiento para la imposición de una sanción laboral.....	74
3.4.2. Parámetro para imponer una sanción.....	76
3.5. Correcciones disciplinarias.....	82

#### CAPÍTULO IV

4. La necesidad de regular el procedimiento de sanción de faltas laborales, por medio de los incidentes regulados en el Decreto número 1441.....	85
4.1. Consideraciones preliminares.....	85
4.2. Consideración jurídica y tipo de proceso que se propone como solución al problema.....	90
4.3. Proceso de faltas.....	95
4.4. El procedimiento.....	96
4.5. Propuesta de solución al problema planteado.....	98
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>99</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>101</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>103</b>

## INTRODUCCIÓN

La justificación de esta investigación se funda en el sentido que la legislación laboral guatemalteca preceptúa en el Artículo 269 del Código de Trabajo y que fue objeto de una reforma, misma que prácticamente dejó sin procedimiento alguno como sancionar las faltas en materia laboral, siendo este el motivo principal de la investigación, las alternativas que devienen o puedan llevarse a cabo en virtud a esta situación, ya que este precepto va en detrimento de las normas laborales y no contribuyen en el fortalecimiento de las normas internacionales que rige la Organización Internacional del Trabajo, mismas que son de carácter obligatorio siempre y cuando estén ratificados los convenios correspondientes, de manera que el procedimiento deberá aplicarse cuando se sancione una falta laboral, como propuesta para este vacío legal que se trámite por la vía de los incidentes, para que se tenga una sanción o absolución de forma rápida y económica para los sujetos laborales.

Con la hipótesis se comprobó que la vía de los incidentes dentro del proceso laboral guatemalteco es la forma más efectiva para sancionar una falta de trabajo, en virtud de la rapidez procesal con cuenta los mismos.

El objetivo general de este estudio es: demostrar la necesidad de establecer que procedimiento debe aplicarse cuando se comete una falta laboral y esta debe ser sancionada, para que tanto los trabajadores como patronos puedan acudir sin ninguna clase de problemas de cómo puedan defenderse de estas sanciones. Los objetivos específicos se cumplieron la forma al que los operadores de justicia han resuelto las denuncias de faltas anteriormente comprobadas.

Los métodos empleados dentro de este análisis fueron: el analítico, sintético, inductivo y deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la investigación documental, el fichaje, la recopilación y el ordenamiento de datos; se plantearon las conclusiones y recomendaciones correspondientes, con las cuales se comprobó la hipótesis planteada y los objetivos propuestos fueron alcanzados.

La integración de los capítulos se realizó de la siguiente manera: el primero, destinado al estudio del derecho del trabajo, antecedentes, evolución de las norma laborales en Guatemala, naturaleza jurídica; en el segundo, se aborda el tema del derecho procesal, corrientes del estudio del derecho procesal de trabajo, contenido e interpretación; el tercero, se refiere a las faltas de trabajo, definición y procedimiento para sancionar las faltas; y, el cuarto capítulo, acerca de la necesidad de regulara el procedimiento de sanción de faltas laborales, por medio de los incidentes regulados en el Decreto número 1441, consideraciones preliminares, proceso de faltas y propuesta de solución al problema planteado.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, aunque se relaciona bastante con ellas.

#### 1.1 Antecedentes

Al intentar determinar el antecedente histórico mas preciso del derecho del trabajo nos retomamos hasta los fenómenos laborales se dan en cada cultura de manera aislada y es poca su incidencia intercultural, salvo en la época de la esclavitud, que coincide con las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes para su regulación.

La esclavitud domina el trabajo subordinado de la antigüedad, institución que actualmente no encuadraría en el derecho moderno, en virtud que es producto de cada época y de cada cultura derivado de las continuas guerras que sucedían entre diferentes pueblos.

La época antigua no puede aportar mucho a la normativa laboral en virtud que no configura el trabajo, como se interpreta actualmente no está inspirado en los principios tutelares modernos y son pocas las fuentes históricas que sobre esta materia han sobrevivido a la fecha.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, se agrupaban en asociaciones que se denominaron guilda, corporaciones o gremios.

Éstas estaban formadas por los jefes de talleres y en cada taller había tres categorías de trabajadores siendo estos:

- Maestros.
- Oficiales
- Compañeros
- Aprendices

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista; monopolistas porque dominaron por imperio de la ley, el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio en forma independiente; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezar desde abajo en la escala jerárquica, comenzando por el puesto de aprendiz.

Había una asistencia mutua entre los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes, se procuraba el bienestar y la asistencia de todos sus



miembros, constituía una especie de seguro de accidentes y aún de vida, en caso de desgracia, los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban la existencia de un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

Se apreciaban los antecedentes embrionarios de dos instituciones, los artesanos y los gremiales, hoy día renovado por colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y la previsión social por el otro. Cuando la economía feudal, cedió el paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral.

Los maestros en un plan defensivo hicieron más rígida la jerarquía del gremio poniendo obstáculos para los ascensos de aprendices y compañeros. En respuesta de esto, los maestros formaron sus propias asociaciones, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

Al surgir la era de las máquinas, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones se 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 implantó 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.

Durante la época colonial en Guatemala prevaleció el sistema gremial, que no era más que, el conjunto de todos los trabajadores de un mismo oficio, independientemente de su categoría laboral; es decir, el gremio comprende a los patronos, maestros artesanos, a la vez que a empleados y aprendices.

## **1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala**

En Guatemala el antecedente en cuanto a las normas legales se tiene en los albores de la época colonial se reportaron abundantes abusos y arbitrariedades cometidos por los conquistadores sobre los conquistados, basados en la idea de si eran personas, si tenían alma o no.

La Bula Papal del papa Paulo III puso fin a esa indigna sentencia o controversia que nos da un reflejo del poco aprecio por parte de los europeos hacia el indígena; en el primer estadio post-conquista, las instituciones como la Encomienda o el Repartimiento son tristes ejemplos de estos tiempos, el influjo de ideas humanitarias y las actividades de personajes como del obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno, para dar lugar aun mejor trato, al indígena o conquistado de estas naciones. Fue una época de grandes contrastes, a la par de los colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida la dedicaron en beneficio de la población nativa.

La Ley de Indias significa un ejemplo positivo el influjo de las corrientes humanitarias y fue un claro intento de la corona española de limitar las arbitrariedades que sus



súbditos cometían en esas latitudes. La verdadera evolución de nuestro ordenamiento laboral la ubicamos a finales del siglo pasado.

El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, inició en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica laboral. De esa época a la fecha poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y la posición que ha tomado el actual Derecho de Trabajo.

Al igual que el contexto general de la disciplina las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado inclinamiento civilista. El Código Civil de 1877 lo contenía dentro del articulado de los contratos como uno más; incluyendo el principio de que: En caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra El Artículo 16 del Decreto número 486 de 1894 establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas.

### **1.3. Concepto del derecho del trabajo**

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene 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.

#### **1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza pero son diversas las concepciones que se tienen al respecto entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- Concepción privativa del derecho de trabajo
- Concepción publicista del derecho del trabajo
- Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo
- Concepción social del derecho del trabajo

##### **1.4.1. Concepción privativa del derecho de trabajo**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

##### **1.4.2. Concepción publicista del derecho del trabajo**

Esta concibe que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada

a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses particulares sino de carácter general.

#### **1.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo**

Esta postura sostiene que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

#### **1.4.4 Concepción social del derecho del trabajo**

Le incorporan al derecho del trabajo una categoría nueva, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte mas beneficioso para la parte mas débil.

#### **1.5. Fuentes tradicionales del derecho laboral**

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales. Y estas para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

- a. "Fuentes reales: Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, hechos económicos, políticos y culturales. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas Leyes.
  
- b. Fuentes formales: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia según lo regulado por el Artículo 174 al 181 de la Constitución Política de la República. Según el laboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.
  
- c. Fuentes históricas: 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.
  
- d. En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:
  
- e. La Constitución Política de la República;
  
- f. Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;

- g. Código de Trabajo;
- h. Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- i. Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social”.<sup>1</sup>

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral tenemos encabezando a la constitución, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se citan las Leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina indubio operario Plá Rodríguez, anota al respecto:

“Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la constitución o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.<sup>2</sup>

---

1 Citado por Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 98.

2 Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 98.



## 1.6. Características del derecho del trabajo

En la época contemporánea, el derecho laboral, se conceptúa como una estructura sólida, núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

- Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo
- Es una rama jurídica diferenciada de las demás
- Es una rama jurídica autónoma
- Consagra concepción dignificadora del trabajo
- Inspira la superación de la lucha de clases
- Tiende a la unificación internacional y a la codificación

a) Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo: Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: Primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.



- b) Rama jurídica diferenciada de las demás: El derecho de trabajo se refiere a relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.
- c) Rama jurídica autónoma: Se dice que es autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común, además tiene su propio campo de aplicación que es el de relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado. Cabe mencionar que el derecho de trabajo es el llamado, a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado y podemos apreciar que en el campo del derecho laboral es sumamente extenso.
- d) Consagra concepción dignificadora del trabajo: La concepción del trabajo la toma como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- e) Inspira la superación de la lucha de clases: El Derecho del Trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en la que obstruía el principio de la igualdad jurídica.

- f) Tiende a la unificación internacional y a la codificación: La unificación y la codificación se deben a razones predominantemente económicas, y a la estructuración de un derecho universal del trabajo.
- g) Las leyes del trabajo son de orden público: Esta característica es necesaria para determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. "En donde participa como sujeto la relación jurídica del Estado, el ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso".<sup>3</sup>

### **1.7. Principios fundamentales**

Se dice que un principio es la base que inspira a los cuerpos normativos, estos lineamientos en el derecho laboral no son la excepción puesto que existen y es estos ideológicamente se puede extraer como los mas relevantes, aclarando que no únicos, los siguientes:

- Principio de tutelaridad
- Principio evolutivo
- Principio de obligatoriedad
- Principio de realismo
- Principio de sencillez
- Principio conciliatorio

---

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 78.



### 1.7.1 Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho de trabajo. Es una protección jurídica preferente para el trabajador. Trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. La legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de éstos los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente y señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, Considerandos del Código de Trabajo.

En el derecho individual pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Si damos un vistazo a sus diferentes instituciones, nos daremos cuenta del proteccionismo que en cada una de ellas se refleja, tenemos por ejemplo, la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se esta protegiendo al trabajador, no al patrono; o a la regulación de un mínimo de quince días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal, etcétera.

Al revisar las normas procesales que manifiestan ese espíritu protector, las normas adjetivas son favorables al trabajador; las normas objetivas le brindan un derecho preferente al trabajador, que al presentarse ante un tribunal goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Por ejemplo en materia procesal se encuentra el impulso de oficio, Artículo 321 del Código de Trabajo, la inversión de la carga de la

prueba en beneficio del trabajador Artículo 78 y 332 literal e); la declaración de confesión del demandado; Artículo 358 del mismo cuerpo legal citado.

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, de aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece, que son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.

Este principio asegura los mínimos que establece la ley y evita que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo es decir que la tutelaridad se impone aun frente a las acciones del mismo trabajador.

### **1.7.2 Principio evolutivo**

Porque el derecho de trabajo se encuentra en constante movimiento, además debe de adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. El derecho de trabajo constituye mínimos de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamados a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

El derecho de trabajo es una fuerza expansiva, porque tiene la tendencia a otorgar beneficios constantes; En virtud de que cada rama del derecho, se va adaptando a las



circunstancias específicas del medio, el derecho de trabajo manifiesta una dinámica mucho más desarrollada. Este derecho está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

La legislación guatemalteca establece en la Constitución Política que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva Artículo 106, principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo.

### **1.7.3 Principio de obligatoriedad**

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido debe ser aplicado en forma coercitiva, dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.

Es un derecho necesario e imperativo de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que este principio limita al principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual sostiene erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad este condicionado por diversos factores y desigualdades de orden económico social. La imperatividad de las normas laborales se deben entender favorables o en contra del mismo trabajador.

Es decir, que aunque el trabajador renuncie algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal

renuncia. Lo que se persigue es proteger al trabajador de algún engaño ó ardid del empleador o bien una renuncia por algún estado de necesidad.

#### **1.7.4 Principio de realismo**

Es la realidad en que se desenvuelve el trabajador en la sociedad. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obreropatronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es, el asalariado.

En los considerandos del Código de Trabajo, se define al derecho laboral como realista y objetivo, ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial.



Aunque en este sentido toda rama del derecho es realista, ahora bien al afirmar característica de objetivo, contradice en alguna forma su vocación eminentemente tutelar, la parcialidad y objetividad.

#### **1.7.5 Principio de sencillez**

Debe entenderse que el derecho de trabajo se dirige a un sector mayoritario de la población, el cual no tienen un grado de preparación, educación, o conocimientos en general, por lo que debe de formularse en términos sencillos, de fácil aplicación, entendimiento y asimilación, sin perjuicio de su sustentación jurídica, para que sea comprendido por ese sector.

Este principio se materializa en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo existen ciertos límites a esa informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono, no se trata de una disciplina antiformalista, como algunos señalan, en todo caso es, no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasarse por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

### 1.7.6 Principio conciliatorio

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a mantener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, favorece los intereses justos de los patronos; en virtud de que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que el limitar la libertad de contratación, que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan a la libertad, a la igualdad y la fraternidad.

Los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, considerando f en varios Artículos del Código de Trabajo, se repite esta vocación conciliatoria; en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social Artículo 17 del Código de Trabajo; así mismo el Artículo 274 hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores” Finalmente el Artículo 103 constitucional indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias”.

Por ello no deben perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina. Aceptar que existen diferencias por intereses encontrados, pero debe



procurarse la superación de las mismas; debe de buscarse los puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.



## CAPÍTULO II

### 2. El derecho procesal de trabajo

El derecho del trabajo (también llamado derecho laboral o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero.

El trabajo asalariado genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a poner límites a la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte.

## **2.1. Corrientes del estudio del derecho procesal de trabajo**

El poder obtener una sola corriente de estudio del derecho procesal del trabajo, es difícil en virtud a que son diversos autores especializados en el tema y cada uno tiende a diversas corrientes, sin embargo existen tres las cuales son bastantes reconocidas las cuales se pueden enumerar:

1. La primera corriente (derecho procesal obrero);
2. La segunda corriente (derecho procesal social);
3. La tercera corriente (del procedimiento de trabajo).

### **2.1.1. Derecho procesal obrero**

Derecho procesal obrero. El tratadista Jesús Catorena, le llamo: "Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Citado por Chicas Hernández, **Introducción al derecho procesal del trabajo**; pág. 38.



### **2.1.2. Derecho procesal social**

Derecho procesal social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo.

### **2.1.3. Del procedimiento de trabajo**

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires.

## 2.2. Contenido del derecho procesal de trabajo

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal del trabajo, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: "Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso".<sup>5</sup>

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma se determina como objeto y por lo tanto, el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

Los principios y doctrinas que informan al Derecho Procesal del Trabajo;

- Sus instituciones propias;
- Sus normas instrumentales;
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La organización de los órganos administrativos laborales;
- La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

---

<sup>5</sup> *Ibid.* Pág. 40.

### 2.3. Autonomía del derecho procesal de trabajo

El tratadista Luigi de Litala, señala que: “El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es unitaria pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose”.<sup>6</sup>

Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Por lo cual es una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

La mayoría de autores, estima que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular.

Los elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral de lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado;
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas;
- Institutos propios o con características muy peculiares;

---

<sup>6</sup> Ibid.

- Método propio para el conocimiento de la verdad.

En cuanto a la autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco, podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo, Código de Trabajo, las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de nuestro estudio no es una rama autónoma pero para desvanecer definitivamente tal duda debemos recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, sostienen que: “El carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando están contenidas en el Código de Trabajo material si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.<sup>7</sup>

En tanto que la autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno la convierte en una rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente y particular; recordar su contenido, principios e instituciones propias, contiene doctrina homogénea, dominando el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas; y posee un método propio, pues como veremos en el transcurso del curso, tiene procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

La autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa, desde su aspecto externo la autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, pues fue en la Constitución de

---

<sup>7</sup> Ibid, Pág. 42.

1945 donde se le dio su nacimiento, aspectos que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985, se desarrolla en el Código de Trabajo y Leyes Laborales emitidas posteriormente, considerando V y VI; Artículos 1º, 274, 275, 276, 278, 283 del Código de Trabajo vigente el aspecto jurisdiccional se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, Jueces especializados; y que tiene autonomía administrativa se configura con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus diferentes dependencias.

La autonomía didáctica atendiendo al empuje que la doctrina le dio al Derecho Procesal del Trabajo, en la mayoría de países; a la jurisprudencia que se estaba creando en nuestro medio como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y los conflictos que se suscitaban en el campo laboral, así como la necesidad de actualizar nuestra casa de estudios en cuanto a las materias que impartía, la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante el decanato del Lic. Mario López Larrave, instituyó en su pensum de estudios la materia de Derecho Procesal del Trabajo, a partir del mes de febrero de 1972.

#### **2.4. Definición del derecho procesal de trabajo**

Determinada la autonomía y contenido del Derecho Procesal del Trabajo, así como los principios directrices que lo informan es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican

a la determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el derecho procesal del trabajo, motivo por el cual me inclino a que tomemos como la definición más completa la del recordado maestro Mario López Larrave, indica que: “El derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso”.<sup>8</sup>

El jurista Landelino Franco López indica que “El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.<sup>9</sup>

Para el autor Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal laboral como: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales”.<sup>10</sup>

Estoy de acuerdo con el concepto anterior, sin embargo, creemos inapropiado el termino obrero, consideró más apropiado el termino trabajador, pues el obrero en la

---

8 López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 44.

9 Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. pág. 12.

10 Citado por López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 43.

actualidad se va tecnicando cada día más, por otro lado si se aceptare el término obrero como lo han enunciado otros autores, necesariamente lo vincularía con el concepto equívoco de derecho obrero, el cual consideró que no va de acuerdo con el carácter dinámico del derecho del trabajo.

De las definiciones anteriores puedo concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, y a éste lo definen como un hecho social, sin embargo no toman en cuenta un factor muy importante como lo es la justicia social y otros principios que analizaré en su oportunidad.

“Conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo individuales y colectivos así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos. Rama del derecho laboral que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la institución, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo”.<sup>11</sup>

Es el conjunto de normas, instituciones y principios jurídicos que regulan la función jurisdiccional, la competencia de los jueces y la actuación de las partes, dentro de las

---

11 Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Pág.239

distintas fases procedimentales, y que tiene como fin establecer la verdad histórica del hecho y la participación del imputado durante la sustanciación del proceso penal para luego obtener una sentencia justa.

## **2.5. Características del derecho procesal de trabajo**

El derecho procesal de trabajo, es un derecho que tiene características propias, las cuales son las siguientes:

- Es un derecho público
- Es un derecho instrumental
- Es un derecho autónomo

En virtud a que es parte esencial el derecho procesal laboral para este trabajo por lo que a continuación se consigna una pequeña definición de las características:

- a. Es público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El derecho laboral procesivo tutela en forma mediata intereses colectivos y clasistas acorde con la teoría del interés en juego; porque el derecho procesal de trabajo como en toda relación procesal, el Estado interviene en su carácter de entidad soberana, acorde también con la teoría de la naturaleza de la relación; y por último, fuera de toda especulación científica, porque resulta ocioso insistir y resaltar la utilidad práctica y política de considerar al derecho procesal de trabajo como integrante del derecho público.

- b. Es instrumental; porque dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual. En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.
- c. Es autónomo; porque esta formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan:
- Rama extensa que amerite un estudio particularizado
  - Principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas
  - Método propio.

## **2.6. Principios del derecho procesal de trabajo**

“Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.<sup>12</sup>

Los principios fundamentales del proceso constituyen el conjunto de directrices en el que se basa la estructura jurídica del proceso, así como su desarrollo, e inspira el

---

12 Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, Pág.15.



ordenamiento jurídico procesal de un Estado en un momento histórico o época determinada.

El Artículo 326 regula en cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y e la Ley Constitutiva del de Organismo Judicial.

Si hubiera omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin que pueda con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

- a) Principio de impulso procesal de oficio: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la presencia del Juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.
- b) Principio de congruencia: El juzgador debe de sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se a de ajustar a la pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al Juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes.
- c) Principio de concentración: En cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procésales en una sola diligencia.

- d) Principio de publicidad: Que va aañejo a la oralidad y que se opone a la secretividad y escritura; y que consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias.
  
- e) Principio de sencillez: Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho, pero esa forma en el campo procesal laboral deben ser las mínimas, las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio.
  
- f) Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material histórica: En cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o contemplar las propuestas por aquellas.
  
- g) Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas: Otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso del onus probandi y para apreciar el material probatorio producido.
  
- h) Principio de probidad o lealtad: Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, por lo que debe dejarse al juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardarias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento.

- i) Principio de igualdad: Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio rige principalmente por mandato constitucional Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala.

## 2.7. Los sujetos procesales

Para el tratadista Devis Echandía se refiere que: "Hay que distinguir a los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y lo sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre, los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlos y dirimirlos (Jueces y magistrados como órganos del Estado o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguientes son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados".<sup>13</sup>

---

13 Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal Civil**, Pág. 380.

Es decir los sujetos procesales son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria.

- a) Es decir son sujetos procesales:
- b) Las partes (actor y demandado),
- c) El juez,
- d) Los auxiliares,
- e) Los peritos,
- f) Los interventores,
- g) Los terceros

### **2.7.1. Definición de parte**

Partes son todas aquellas personas que representan un interés común en un litigio o controversia. Sin embargo para efectos del presente trabajo se afirma que son los sujetos activos o demandantes, sujetos pasivos o demandados y terceros, que guardan relación en el proceso laboral, y que persiguen una pretensión de carácter jurídico o carácter económico y social, ante los juzgados de trabajo.

Diversos autores tanto nacionales como extranjeros tienen como objeto de estudio lo que significa parte dentro del proceso laboral, sin embargo los más acertados a mi criterio son por ejemplo el tratadista Mario López Larrave quien preceptúa: "Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión

de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.<sup>14</sup>

Y así mismo el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.<sup>15</sup>

### **2.7.2. Trabajador**

A quienes se considera como trabajador, para Mario de la Cueva determina que: “Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.<sup>16</sup>

Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo tres: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de

---

14 Citado por Chicas Hernández. **Ob. Cit;** Pág. 107.

15 **Ibid;**

16 Citado por Ferrari, Francisco, **Derecho de trabajo;** Pág. 12.

ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. De acuerdo a la definición anterior y regulación legal la definición que proporciono al presente trabajo es: Es toda persona que guarda una relación de trabajo con otra llamada patrono, que nace a la vida jurídica en forma verbal o escrita por medio del contrato de trabajo.

### **2.7.3. Patrono**

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Dentro del derecho de trabajo existen otras definiciones con la siguiente: "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario".<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 731.

Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo dos: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Por lo consiguiente defino como patrono: Las personas civilmente capaces y personas jurídicas, que mantienen una relación con otras llamadas trabajadores, por medio del contrato individual de trabajo, siendo estos remunerados con un salario.

#### **2.7.4. Sindicato**

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romanas tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Conforme a la legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

El código de trabajo en su Artículo 206 los define así: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Asimismo por mi parte defino al sindicato como: un grupo de personas asociadas permanentemente de trabajadores o patronos, que velan la protección y mejoramiento, así como de los intereses de dichas asociaciones.

### **2.7.5. La inspección de trabajo**

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que: "Tiene carácter de asesoría técnica, y debe de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, además que se suscriban ante los inspectores de trabajo los arreglos directos y conciliatorios; teniéndose como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras".<sup>18</sup>

La Inspección General de Trabajo tiene sus orígenes al momento en que se funda el Ministerio de Trabajo, y a continuación la evolución histórica de éste: "El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones

---

<sup>18</sup> Jerez Rivera Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.** Pág. 111



de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el derecho del trabajo; y así , las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos”.<sup>19</sup>

El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época, está contenido en el Decreto número. La Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el poder ejecutivo a través de secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual sustituyo a la de gobernación y justicia.

El poder Ejecutivo que en el Artículo siete estableció: Que las funciones administrativas de las secretarías se ejercen: I. En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. En relación con los particulares”. En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. (Artículo 17, numeral VI).

---

19 Rodríguez Roberto. **50 años de la Legislación Laboral de 1944 a 1994**. Págs. 8 y 9

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, y que a la fecha se mantiene vigente. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de economía y trabajo que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería un ente administrativo propio; razón por la cual, 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 del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el uno de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 247 estableció "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social; sin embargo sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso: "El actual Ministerio de

Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda: Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.”

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial, el 17 de octubre de 1956 y que entró en vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo, sin embargo aquí surge otra situación de análisis, el Decreto número 1117, publicado en el Tomo LXXV de la recopilación de leyes, página 58, señala en su Artículo 1º. (Pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.” Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código



de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto número 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como Previsión Social, lo que no responde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: Las Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación; Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo Y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto número 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

Dentro de las atribuciones de la inspección general de trabajo encontramos:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
  
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.



- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo verificado si se esta cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio de empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que se figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo.

Los objetivos de la inspección general de trabajo son:

- a) Promover y verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de Trabajo y Previsión Social, armonizando las relaciones entre trabajadores y empleadores.

- b) Mantener programas de inspecciones de oficio a centros de trabajo y realizar esas visitas cuando se requiera, así como constatar las denuncias planteadas por trabajadores, organizaciones sindicales y agrícolas.
- c) Velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales respete las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor a que se emitan en lo futuro.

En tanto las funciones de la inspección general de trabajo, son varias sin embargo a continuación se enumeran algunas de ellas.

- “Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su labor, tales como disposiciones relativas a la duración del trabajo, salarios, seguridad, higiene, bienestar y empleo de niños y jóvenes trabajadores.
- Suministrar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos con las disposiciones legales.
- Recibir las notificaciones relativas a los accidentes del trabajo ocurridos en los centros de trabajo, así como los casos de enfermedad profesional.

- Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos.
  
- Determinación, a falta de reglamento específico de labores insalubres o peligrosas para los efectos de prohibir el trabajo de mujeres y menores.
  
- Dictar en casos de excepción calificada, autorizaciones estrictas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.
  
- Recibir el aviso previo al despido de trabajadoras por maternidad.
  
- Comprobar a solicitud del empleador si la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas durante sus descansos pre y post natal, para suspendersele el paga de salario.
  
- Dar visto bueno a los locales que el patrono acondicione para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años o los dejen allí (salas cuna).
  
- Formar parte de las comisiones paritarias del salario mínimo.
  
- Dictar en casos de excepción calificada, autorizaciones estrictas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.
  
- Aplicación de los acuerdos relativos a la fijación de los salarios mínimos, los cuales expresan que es función de la Inspección General de Trabajo su propio control.

- Aprobar con “visto bueno” la determinación de todos los casos de excepción en los cuales no se puede ser miembro de un sindicato de trabajadores.
- Determinar concretamente, previo estudio, cuales de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la de las funciones que cada uno desempeña.
- Fijar plazos para que el empleador introduzca por sus cuenta todas las medidas de higiene y seguridad de lugares de trabajo, para proteger e eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.
- Velar porque los arreglos directos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.
- Es atribución de los inspectores de trabajo integrar las juntas liquidadoras, que actúan como mandatarias del sindicato y en los casos en que se han integrado anteriormente lo son mediante acuerdo gubernativo.
- Determinación de las empresas en que se ejecutan trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, en casos concretos muy calificados, para los efectos de determinar si pueden tales centros de trabajo laborar durante los días de asueto o descanso semanal.

- Autorizar, previa demostración de buenos antecedentes y costumbres las personas que puedan actuar como representantes e intermediario del patrono para la contratación de trabajadores de la agricultura mediante el procedimiento de reclutamiento.
  
- Velar porque el contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que a su juicio sea necesario, tomando en cuenta la edad de aprendiz, la clase y método enseñanza y la naturaleza del trabajo.
  
- Ordenar la práctica de un examen de aptitud a solicitud del aprendiz a quien su empleador le niegue el certificado en que conste que ha aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.
  
- Fomento de la colaboración efectiva de los servicios de Inspección de Trabajo y otros servicios gubernamentales con las instituciones públicas y privadas empeñadas en actividades similares y así mismo la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.
  
- Supervisar y coordinar las actividades de la Inspectoría General y sus dependencias velando porque se conserve uniformidad de criterio entre las mismas, cuyo efecto controlará y revisará periódicamente las subinspectorías generales.

- Asistir por orden del inspector general de las labores a las convenciones y congresos que sobre la materia se celebren, a fin de enterarse de los problemas sociales que se traten y tomar nota de los problemas que afectan a las mujeres y menores el trabajo, informando detalladamente de su cometido.
- Cooperar en las investigaciones económicas-sociales que organicen el Ministerio y la Inspección General del ramo u otras entidades públicas o privadas para el logro de un mejor conocimiento de los problemas y situaciones económicas sociales de los trabajadores.
- Rendir a la sección administrativa central el informe mensual de las labores realizadas en la sección a su cargo, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que corresponde dicho informa.
- Recepción de las copias de informes que levanten los tribunales de conciliación que conste las causas del conflicto recomendaciones que se hicieron a las partes.
- Emitir dictamen en la tramitación del pago en horas extraordinarias de trabajo para la dependencia pública.
- Recibir copia de las autorizaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión para el trabajo de extranjeros”.<sup>20</sup>

---

20 Jerez Rivera, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión social de la República de Guatemala 1979**. Págs. 113 a 131.



En cuanto a la normativa que rige a la inspección nos encontramos con el reglamento de la inspección general de trabajo, Decreto número 15-70 emitido por el Congreso de la República el 17 de febrero de 1970, publicado en el Diario Oficial "El Guatemalteco" Tomo CLXXXVIII, número seis de fecha 18 de marzo de 1970, este se refiere a lo siguiente:

- a) A la obligación del empleador de notificar a la Inspección General de Trabajo los accidentes o enfermedades profesionales que ocasionen más de diez días hábiles de incapacidad de trabajo.
- b) No podrán ocupar el cargo de inspector de trabajo ninguna persona que tenga interés directo o indirecto en las empresas que puedan encontrarse bajo su control.
- c) Obligación de la Inspección General de Trabajo de preparar el curso de los dos primeros meses de cada año, el informe anual que ordena el Convenio Internacional del trabajo número 81, con la colaboración del Departamento de Planificación y Estadística del Trabajo.
- d) El informe debe presentarse de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en circular 1259.

## 2.8. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales, el sistema legal guatemalteco, sigue tres procedimientos para la interpretación de las normas, que son los siguientes:

- a) Primera regla: También conocida como regla general, en el código de trabajo se establece que para los efectos de interpretar las normas contenidos en el mismo código y demás leyes se debe hacer de la siguiente forma, es necesario relacionarlo con lo establecido en la Ley del Organismo Judicial, del Artículo 10, pues toda norma debe interpretarse de conformidad ad con su texto, según el sentido propio de sus palabras, o a su contexto, es decir su realidad socioeconómica, y de acuerdo con las disposiciones constitucionales, así mismo relacionándolo con el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, esta ultima parte de conformidad con el Artículo 17 del código de trabajo.
- b) Segunda regla: Esta se refiere cuando hay duda o conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con as de cualquier otra índole deben predominar las

primeras, esto se encuentra contenido en el Artículo 16 del Código de Trabajo, sin embargo el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, regula que el alcance de las normas laborales que en caso de duda sobre la interpretación o alcance se interpretara en el sentido mas favorable para el trabajador, lo que en doctrina se le conoce como induvio pro-operario.

- c) Tercera regla: en caso de vacío legal el Artículo 15 del código de trabajo regula que en los casos no previstos se deben resolver en primer termino con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar de acuerdo con la equidad y la costumbre o el uso local en armonía con los principios del derecho de trabajo y por ultimo de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

## CAPÍTULO III

### 3. Faltas laborales

#### 3.1. Definición

El código de trabajo, define a las faltas laborales en el Artículo 269, como aquellas infracciones o violaciones por acciones u omisiones que se cometan contra las disposiciones del código de trabajo o bien de las demás leyes de trabajo e incluso de la previsión social, tomando como presupuesto que tengan pena la que es privativa patrimonial es decir multa.

De la definición legal de faltas laborales se pueden extraer los siguientes elementos:

- Al hablar de faltas laborales se hace referencia a la comisión de infracciones o violaciones contra las leyes de trabajo;
- La comisión de las infracciones o violaciones puede darse por acción u omisión, de cualquiera de los sujetos de la relación laboral, es decir patrono o trabajador;
- Las infracciones o violaciones, deben ser en contra de las disposiciones contenidas en el código de trabajo o demás leyes de trabajo o de previsión social;

- La comisión de estas infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa.

Se definen como acción u omisión ejecutada por una persona, que se exterioriza trayendo como consecuencia la violación de una norma legal, sea contenida en el código de trabajo o en las demás leyes de carácter laboral.

### **3.2. Clasificación de las faltas**

Las faltas laborales pueden clasificarse dependiendo quien las realice, es decir que parte de los suscriptores del contrato de trabajo realiza la falta, esto de la siguiente manera:

- Las realizadas por los patronos.
- Y las realizadas por los trabajadores.

Para Guillermo Cabanellas en relación a las faltas las clasifica de la siguiente forma:

- "ofensas a la dignidad personal;
- Condenas;
- Faltas a la garantía;
- Faltas contra la disciplina;



– Faltas contra la economía de la empresa<sup>21</sup>.

Sin embargo las faltas pueden clasificarse de muchas formas, sin embargo se considera de conformidad con la doctrina que las mas importante es la primero puesto que las sanciones impuestas o a imponer se refieren al sujeto que los cometio.

### **3.3. Procedimiento para sancionar las faltas laborales**

#### **3.3.1. Antecedentes**

El sancionar las faltas laborales anteriormente se le conocía como sistema punitivo laboral, puesto que obligatoriamente se recurría a normativas creadas en 1946. En lo que se refiere al sistema punitivo laboral en nuestro país, este ha estado regulado en el Código de Trabajo desde que fue instituída allá por el año 1947, es decir que los legisladores de la época estaban concientes de que la normativa pública que estaban creando era muy susceptible de incumplimiento, principalmente por parte de los empleadores ya que para ese sector significaban erogaciones económicas el cumplimiento de cada una de esas normas instauradas, ello, toda vez que el ser humano es por naturaleza renuente al cumplimiento de disposiciones que son impuestas por otros aunque estas sean en busca del bien común y de la paz social.

---

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario usual**. Pág. 985.



Con la creación de ese cuerpo normativo laboral, se otorgó la competencia para el juzgamiento de este tipo de faltas a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así se instituyó en la literal e) del Artículo 292 del Código de Trabajo, derogada por el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, quienes serían los encargados del ejercicio de la jurisdicción privativa; en ese mismo Código de Trabajo se regularon las sanciones a imponer las cuales serían graduadas en atención a la gravedad de la falta cometida, siendo la sanción principal a imponer la pecuniaria.

Sin embargo, con el transcurso del tiempo, el procedimiento para el juzgamiento a las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social fue quedando obsoleto y los juzgados laborales fueron saturados con juicios punitivos iniciados a instancia de la Inspección General de Trabajo, los cuales no cumplían ya con su objetivo principal que es la persuasión para el cumplimiento total de las disposiciones legales del orden laboral, asimismo las sanciones a imponer se convirtieron en multas tan ínfimas que ya no eran acordes a la gravedad de las faltas que estaban tipificadas en la ley.

Esto llevó al problema de imposición de multas burlescas que se aplicaban luego de un largo y costoso procedimiento judicial. En atención a ello, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Congreso de la República aprobó el Decreto número 18-2001, con el cual cambiaba completamente la situación, toda vez que este cuerpo normativo introdujo reformas al Código de Trabajo en el sentido de elevar el monto de las multas, utilizando un sistema tal que mantendría su vigencia con el correr del tiempo, ya que la graduación de las faltas ahora sería con base en el salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas, el cual, como es de conocimiento general,

debe incrementarse en forma periódica, por lo que los montos de las multas a imponer por infracciones a las normas laborales se incrementa juntamente con aquél manteniéndose actualizado con el correr del tiempo; cambió el procedimiento a seguir para su juzgamiento de las faltas laborales; pero fundamentalmente otorgó a la Inspección General de Trabajo la acción para llevar a cabo el juzgamiento y la imposición de las multas respectivas que otrora, era facultad de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

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, situación que se vio truncada mediante la declaratoria de inconstitucionalidad parcial de este Decreto que fue emitida por la Corte de Constitucionalidad en el año 2004, la cual se analizará en el tercer Capítulo del presente informe final; cerrándose de esta forma una página en la historia del derecho punitivo laboral en Guatemala.

### **3.3.2. Fase administrativa**

Esto es importante pues cuando ya sea un trabajador o un patrono cometen una falta de trabajo es necesario que la inspección general de trabajo cumpla con lo regulado en el Artículo 281 del código de trabajo en el cual establece las facultades de que gozan los inspectores de trabajo pues entre estos esta visitar los lugares de trabajo cualquiera

que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Al momento que el inspector de trabajo constata que existe una infracción, siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción correspondiente.

### **3.3.3. Incidentes**

En el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra incidente debe entenderse como una cuestión distinta al principal asunto del juicio, que se ventila y decide por separado. Asimismo, la Ley del Organismo Judicial, regula que los incidentes devienen de un asunto principal, de lo cual se entiende que para que exista un trámite incidental debe existir necesariamente de previo, un juicio principal. Para una mejor comprensión de estos axiomas puede referirse como ejemplo la presentación de la nulidad de documento dentro de un proceso ordinario laboral de pago de prestaciones.

Esa nulidad debe tramitarse en la vía de los incidentes y en cuerda separada y el trámite principal debe suspenderse en caso aquél no haya sido resuelto antes de dictarse sentencia.

Este mismo criterio es sostenido por el jurista Manuel Ossorio, quien al analizar este tema esgrime lo siguiente: “Litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria. Cuestión accesorio que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia. Entre otros, se consideran incidentes típicos las excepciones dilatorias y las perentorias, las medidas cautelares, los embargos y desembargos, las tachas en general, la citación de saneamiento y evicción, la declaración de pobreza, la acumulación de autos y otras muchas.”<sup>22</sup>

El procesalista mexicano Carlos García Arellano al definir el concepto incidentes, indica que “en una de sus acepciones literales, la más cercana a su significación procesal, por incidente entendemos aquel acontecimiento de mediana importancia que sobreviene en el curso de un asunto. Si este significado meramente gramatical, lo quisiéramos acoplar a la materia procesal, sólo tendríamos que indicar que el acontecimiento sobreviene en el curso de un proceso en el que interviene una autoridad estatal con facultades jurisdiccionales.”<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 372.

<sup>23</sup> Arellano García, Carlos. **Teoría general del proceso**, Pág. 134

Reconocidos tratadistas tales como Demetrio Sodi, Joaquín Escriche, Hugo Alsina, Ignacio Burgoa, José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, al ser citados por el autor mexicano mencionado en su teoría general del proceso, sostienen el mismo criterio que considera a los incidentes como una cuestión accesoria que deviene de la principal: “El incidente es la cuestión o contestación accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. (Demetrio Sodi). Este autor también estima que existen dos clases de incidentes: los que ponen obstáculo a la demanda principal, y los que no lo ponen. Los primeros se substanciarán en el expediente quedando entretanto en suspenso aquella y los segundos se sustanciarán por pieza separada”.<sup>24</sup> Y “Es la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal (Joaquín Escriche).”<sup>25</sup>

Por su parte, el tratadista argentino Hugo Alsina se refiere al incidente como “todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, tanto en el juicio ordinario como en los especiales. Así, la interposición de un recurso, el pedido de nulidad de una diligencia procesal, el embargo preventivo, la oposición a una diligencia de prueba, la citación de evicción, etc.... constituyen incidentes del principal.” “Incidente es toda cuestión contenciosa que surge dentro de un juicio y que tiene con éste estrecha relación. (Ignacio Burgoa).” “Con la palabra incidente, en su acepción procesal, bien se estime derivada del latín “incido, incidens” (conocer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo “cedere” y la preposición “in” (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la

---

<sup>24</sup> **Ibid.**

<sup>25</sup> **Ibid;** Pág. 135.

suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella. (José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina)".<sup>26</sup>

Tomando en consideración las acepciones doctrinarias precedentes, se puede reafirmar con total propiedad que los incidentes son procesos accesorios que dependen en forma irrefutable de una cuestión principal sin cuya existencia es material y procesalmente imposible la existencia de aquél. En tal sentido, se puede adelantar desde este apartado, aunque es materia de desarrollo en los capítulos subsiguientes, que los incidentes planteados por la Inspección General de Trabajo en materia de faltas laborales, podrán ser cualquier otro tipo de proceso mas no incidentes, ya que estos están concebidos para formar parte de un proceso principal, el cual en esos casos no existe.

El maestro Arellano García, afirma que el concepto incidente posee los siguientes elementos:

“a) Decimos que el incidente es una cuestión porque es un problema, es una materia que es motivo de discusión. Hay una pugna de pretensiones diversas entre los que, en su calidad de sujetos de proceso tienen en trámite una controversia.

---

**26 Ibid.**

b) La cuestión es controvertida por lo menos en potencia pues, se quiere conocer el punto de vista de la contraria, la que puede oponerse o puede aceptar total o parcialmente la pretensión que se hecho valer en el incidente.

c) Para tener el carácter de incidente, debe surgir la cuestión controvertida dentro de un proceso, pues, si no fuera así sería una controversia independiente y no tendría la calidad de incidente. En ese proceso tendrá el carácter de accesoria a la cuestión que se debate de manera principal.

d) El incidente no es la cuestión principal que se debate. Sólo gira alrededor de ella pues, está relacionada pero, no es la misma cuestión principal que es objeto del litigio".<sup>27</sup>

#### **3.3.4. Clasificación**

Doctrinariamente se ha planteado la siguiente clasificación de incidentes, la cual se adapta plenamente a nuestra realidad jurídica:

a) Desde el punto de vista del momento procesal en que los incidentes han de fallarse, los incidentes se pueden clasificar como aquellos que se resuelven antes de sentencia frente a los incidentes que se fallan al dictarse la sentencia definitiva. Una

---

<sup>27</sup> Ibid.

tercera categoría la integrarían expedientes que se tramitan y fallan después de la sentencia definitiva.

- b) Desde el punto de vista de los efectos que pueden originarse en cuanto a la marcha del proceso. Hay incidentes que detienen la marcha del proceso e incidentes que no suspenden la tramitación de la cuestión principal.
- c) Desde el punto de vista de su denominación particular, hay incidentes que tienen una denominación y otros que carecen de ella, por lo que pudiera hacerse referencia a incidentes nominados e innominados.
- d) Desde el punto de vista de su procedencia, los incidentes pueden ser procedentes, improcedentes y notoriamente improcedentes. Los dos primeros ameritan una tramitación. El tercero debe ser rechazado.
- e) Desde el punto de vista de su objeto los incidentes pueden ser: de incompetencia, de litispendencia, de falta de personalidad, de nulidad de actuaciones, de acumulación, de recusación, de providencia precautoria, de falsedad de documento, de tachas, de inconformidad con lo declarado en confesional, de liquidación de sentencias, de cuentas, de excepción contra sentencia, de depósito, de ampliación o reducción de embargo, de venta y remate de los bienes secuestrados, de determinación de daños y perjuicios, de remoción de síndico, de oposición da los inventarios y avalúos en las sucesiones, de inconformidad a la distribución





épocas mas recientes, Bulow lo consideró una relación jurídica y Goldschmidt una situación de derecho, hasta llegar a Guasp que lo estima como una Institución.

Sin embargo Montero Aroca y Chacón Corado razonan: “lo importante ahora es descubrir su razón de ser, precisar su porqué. El proceso es un instrumento necesario. Si los órganos jurisdiccionales han de cumplir con la función asignada constitucionalmente, y si no pueden hacerlo de manera instantánea, necesitan, primero, de un estímulo, de alguien que pida que ejerciten su función (el derecho de acción) y, después, de la realización de una serie de actividades, sucesivas en el tiempo, cada una de las cuales es consecuencia de la anterior (salvo la primera) y presupuesto de la siguiente (salvo la última), a cuyo conjunto llamamos proceso. Este, por tanto, es el medio jurídico, el instrumento con el que los órganos jurisdiccionales cumplen su función.”<sup>28</sup>

De la muy clara y precisa explicación apuntada por los autores guatemaltecos citados por el magistrado constitucional Flores Juárez, se puede establecer que la función principal del proceso es la solución de un conflicto de intereses suscitado entre las partes involucradas, teniendo en cuenta que se refiere al asunto principal sometido a la jurisdicción del juzgado competente.

No obstante lo anterior, dentro de la tramitación de un proceso en el cual se ha sometido a conocimiento de un órgano jurisdiccional un conflicto de intereses, surgen

---

<sup>28</sup> Flores Juárez, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional, apuntamientos**, págs. 138-139.

cualquier cantidad de eventualidades, como las citadas como ejemplo en el apartado siguiente, que necesitan ser resueltas en forma independiente de aquel asunto o bien, resueltos al mismo tiempo ya que determinan el sentido del primero.

Esos acontecimientos o eventualidades que surgen dentro del proceso principal son los conocidos en el ámbito jurídico como incidentes, aunque nuestra legislación conceda el mismo nombre al procedimiento a seguir en su tramitación.

Visto el análisis del párrafo que precede, se puede descartar la idea de que el incidente sea un proceso ya que este se refiere básicamente a la forma de administrar justicia, y se ubica en el rubro de procedimiento entendido éste como el conjunto de formalidades a que deben someterse el juez y las partes en la tramitación del proceso.

A esto cabe agregar que nuestra Ley del Organismo Judicial establece que incidente es toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio, en la ley del organismo judicial.

Habiéndose descartado la posibilidad de considerar al incidente como un proceso, pero estando ubicado dentro del mismo, no nos queda más que concluir que este instituto jurídico esta constituida por una cuestión accesoria a un asunto principal que se resuelve dentro del mismo utilizando sus propios procedimientos específicos o los generales señalados para esos casos. El incidentes es un procedimiento utilizado por los administradores de justicia para resolver todas aquellas cuestiones surgidas como



previas a la solución del asunto principal, algunas veces resueltos en forma conjunta pero una dependiendo de la otra.

### **3.3.6. Procedencia de los incidentes**

Para analizar la basta regulación legal relacionada a los incidentes tendría que realizarse una investigación específica, sin embargo por lo que interesa demostrar en la presente, vale la pena mencionar por lo menos los asuntos que de conformidad con la ley se tramitan en esa vía. Para la realización de lo indicado, se tiene que comenzar forzosamente con el Código Procesal Civil y Mercantil, el cual regula los asuntos que de esa materia se tramitan en esa vía, que serán citados a continuación haciendo las citas respectivas al final de cada asunto para evitar repeticiones innecesarias.

El propietario tiene derecho a fiscalizar la conservación y administración de la cosa depositada y de oponerse a negociaciones o actos que crea perjudiciales; y si surgiere discusión, el juez la resolverá en forma de incidente, Artículo 36 Código Procesal Civil y Mercantil.

Salvo que la propia ley disponga otra cosa, todas las diligencias relativas a depósito, intervención, rendición de cuentas de los depositarios e impugnación de las mismas, se tramitarán en cuerda separada y en forma de incidente, a fin de no obstaculizar el curso del asunto principal. En los casos en que una persona solicite litigar con asistencia judicial gratuita, se debe correr audiencia a la otra parte en la vía de los incidentes.



La solicitud para exhibición de documentos, bienes muebles o semovientes, tramitará por el procedimiento de los incidentes. En los casos de embargos decretados judicialmente, este puede sustituirse, proponiendo otros bienes o garantía suficiente a juicio del juez. La petición se sustanciara como incidente, en pieza separada y sin que se suspenda el curso del asunto principal.

En el juicio ordinario se regula que el trámite de las excepciones será el mismo de los incidentes, la solicitud de prórroga del plazo de prueba deberá hacerse, por lo menos, tres días antes de que concluya el término ordinario y se tramitará como incidente, la parte que impugne un documento público o privado presentado por su adversario, deberá especificarse en su escrito, con la mayor precisión posible, cuáles son los motivos de impugnación. Con dicho escrito se formará pieza separada, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento de los incidentes, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación del documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia.

En materia de juicio sumario se regula que dentro de segundo día de emplazado, podrá el demandado hacer valer las excepciones previas a que se refiere el Artículo 116, las cuales se resolverán por el tramite de los incidente.

En el juicio de desahucio se regula que el pago o entrega de las cosas reclamadas se registrá por lo estipulado en el contrato y, a falta de ello, por lo dispuesto sobre mejoras



en las leyes que regulan las obligaciones y contratos. Cualquier cuestión que surja a este respecto, se sustanciará en forma de incidente.

En la ejecución en vía de apremio se regula que sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro del tercero día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes.

En las ejecuciones especiales, el ejecutante y el ejecutado podrán oponerse a los valores prefijados y rendir las pruebas que juzguen convenientes, por el procedimiento de los incidentes. En la ejecución colectiva se regula que formalizada la oposición, el juez la sustanciará por el procedimiento de los incidentes, con audiencia del deudor y de los representantes de los acreedores.

En el proceso de declaratoria de quiebra se regula que el depositario, en los primeros cinco días de cada mes, presentará al juzgado un informe de su administración que comprenda el detalle de las ventas, el monto de los ingresos y egresos y el estado de los bienes no vendidos. El juez dará audiencia al síndico en incidente.

Como los anteriores, en materia de proceso civil hay muchos otros casos en los cuales como en ellos, se puede establecer plenamente que en cada uno se han previsto cuestiones que puedan surgir cuando se tramita un asunto principal y el cual debe ser resuelto mediante el trámite de los incidentes, sustentando la tesis de que estos han sido concebidos para la tramitación de cuestiones accesorias.



En materia de trabajo, también hay regulados asuntos accesorios que deben ser resueltos en la vía de los incidentes cuando surgen en la tramitación de un asunto principal, los cuales se mencionan a continuación haciendo la cita legal que corresponde al Código de Trabajo, valga esta aclaración para evitar repeticiones innecesarias.

Dentro del juicio ordinario laboral se regula que “los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia.

Dentro del mismo procedimiento referido se establece que los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346 del Código de Trabajo.

En materia del juicio para la solución de conflictos de carácter económico y social se regula que a partir del momento de la presentación del pliego de peticiones, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la

resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento legal establecido, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción.

Dentro del mismo juicio referido anteriormente se regula que para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente alas partes en el centro de trabajo de que se trate.

### **3.3.7. Regulación legal y trámite de los incidentes**

El trámite legal para los incidentes está contenido en la Ley del Organismo Judicial cuyos preceptos fundamentales son normas generales de aplicación, interpretación e integración de todo el ordenamiento jurídico guatemalteco. Dicho cuerpo normativo regula ese trámite en sus Artículos del 135 al 140 inclusive.

El cuerpo normativo en referencia, regula en su Artículo 135 que toda, véase que toda, cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán



rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe.

Es importante resaltar en esa norma que para la procedencia de los incidentes se han creado dos supuestos legales a saber: a) que se trate de una cuestión accesoria que sobrevienta y se promueve con ocasión de un proceso; y, b) Que no tenga señalado por la ley procedimiento. Valga esta aclaración ya que muchos teóricos de la materia interpretan esta norma en un sentido disyuntivo, es decir que si una cuestión no tiene señalado un procedimiento específico interpretan que debe utilizarse el de los incidentes sin entrar a considerar si se trata de una cuestión accesoria como lo regula la ley. No basta con que se cumpla uno de los dos supuestos ya que la conjuntiva y sugiere que en el caso concreto deben cumplirse los dos.

Aquellos casos en que los incidentes pongan obstáculos al curso del asunto, se sustanciarán en la misma pieza de autos quedando éstos, mientras tanto, en suspenso. Impide el curso del asunto todo incidente sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho o de derecho, continuar sustanciándolo. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite. Los que no pongan obstáculo a la prosecución del asunto, se sustanciarán en pieza separada que se formará con los escritos y documentos que señala el juez; y cuando éstos no deban desglosarse, se certificarán en la pieza del incidente a costa del que lo haya promovido.

### **3.3.8. Trámite de los incidentes**

Promovido un incidente, se dará audiencia a los otros interesados, si los hubiere, por el plazo de dos días. Los incidentes de nulidad carecerán de efectos suspensivos, excepto si el tribunal lo considera necesario y así lo declara en forma razonada y bajo su responsabilidad.

Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho y cualquiera de las partes pidiera que se abra a prueba o el juez lo considere necesario, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días. Las partes deben ofrecer las pruebas e individualizarlas al promover el incidente o al evacuar la audiencia.

El juez resolverá el incidente sin más trámite, dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba. La resolución será apelable, salvo los casos en que las leyes que regulan materias especiales excluyan este recurso o se trate de incidentes resueltos por tribunales colegiados.

El plazo para resolver el recurso de apelación en estos casos, cuando proceda, es de tres días. Dicho recurso tiene efectos suspensivos en los incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto principal, en los otros casos no tiene dichos efectos y el asunto principal continua su trámite hasta que se halle en estado de resolver en definitiva. El tribunal que conozca en grado lo debe hacer con base en copia de las

actuaciones certificadas por la secretaría correspondiente, exceptuándose los incidentes que den fin al proceso, en cuyo caso se suspenderá el trámite.

### **3.4. Las sanciones laborales**

#### **3.4.1. Reglas que rigen el procedimiento para la imposición de una sanción laboral**

Se consideran reglas que deben observarse en materia de faltas laborales y previsión social, todas aquellas que imponen parámetros para determinar si es procedente y es más, como debe imponerse, entre estas figuran las siguientes:

- Tener presente la prescripción de la acción, pues para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo el conocimiento de la comisión de una falta laboral;
- En cuanto a la cuantía, dentro de los límites señalados para la cuantía de las sanciones, la Inspección General de trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro y, en general los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa;



- La reincidencia, cuando se trata de reincidencia de la comisión de la falta de trabajo o previsión social, se incrementara en un cincuenta por ciento, la multa incurrida, debiéndose entender que no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta;
- Cuando se sanciona al patrono, las multas se impondrán a este, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. Por consiguiente el patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;
- Independencia, la imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o incluso legales;
- Subsanan irregularidades, además del pago de las sanciones impuestas el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad, en el plazo final que fije la resolución que impuso la sanción.
- Cumplimiento, la inspección general de trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado.



### 3.4.2. Parámetros para imponer una sanción

Para determinar la cuantía para la aplicación de las sanciones por la comisión de faltas de trabajo, es importante definir que se entiende por violación a una disposición prohibitiva y también por violación a una disposición preceptiva.

Es necesario hacer referencia que las normas jurídicas constituyen una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, de acuerdo con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Así mismo que las normas jurídicas se dividen en normas jurídicas imperativas y facultativas. Las normas facultativas por medio de estas se permite al sujeto el poder o posibilidad de realizar determinados actos en determinadas circunstancias, sin imponer deber jurídico, por ejemplo en el derecho de trabajo lo regulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo, que regula "Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de

pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”  
Que en determinados casos faculta para que las actividades descritas el patrono puede optar si quiere o no realizar el contrato de trabajo en forma verbal.

Las imperativas son las que obligan independientemente de la voluntad del individuo, aunque en realidad todo el ordenamiento jurídico tiene un cierto carácter imperativo, es decir, de aplicación obligatoria, es lo cierto que hay una serie de normas que excluyen absolutamente la voluntad de las partes respecto de su eficacia, aplicación y consecuencias y, por el contrario, otras que respetan en mayor medida la iniciativa y voluntad de los particulares, limitándose a reconocer los efectos de esa voluntad privada o, en otro caso, estableciendo una regulación supletoria para el caso de que tal voluntad no se haya exteriorizado o no haya contemplado todos los aspectos de una determinada relación jurídica. Las primeras son las llamadas normas imperativas y a las segundas se les denomina normas permisivas. Buscando un ejemplo corriente y conocido en el ordenamiento jurídico, entre las primeras se podría citar el caso de la prórroga forzosa de los arrendamientos urbanos, que las partes no podían excluir de los contratos que concertaban; entre las segundas, las normas que regulan el régimen económico-matrimonial, de libre disposición de las partes, estableciendo el ordenamiento una regulación supletoria para el caso de falta de regulación particular.

Sin embargo en el derecho laboral podemos nombrar como ejemplo el Artículo 28 del Código de Trabajo que regula: “Artículo 28. En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al

Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.” en el que impone que el contrato de trabajo debe ser por escrito, este es un claro ejemplo de las normas imperativas. Estas a la vez se dividen en normas imperativas prohibitivas y preceptivas. Las primeras son: Las que prohíben una cosa sin que, en ningún caso, establezcan una norma positiva que haya de regir en lugar de lo prohibido, por ejemplo en el Artículo 62 del código de trabajo “Artículo 62. Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;  
y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley. Esta norma claramente establece que es de cumplimiento obligatorio que no se deben realizar estas conductas por el patrono.

Las segundas son las que ordenan positivamente la consecuencia jurídica forzosa de una cosa, imponiendo determinados actos y prestaciones a las personas, es el ejemplo del Artículo 61 del código de trabajo que regula: "Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos....." En esta norma es de carácter obligatorio pero la conducta es que los patronos no pueden dejar de realizar estas acciones.

Es por ello que para determinar la sanción a imponer es necesario saber que tipo de norma se ha infringido es el caso que puede vulnerarse por acción u omisión una disposición imperativa prohibitiva por cualquiera de las partes de la relación laboral, es decir patrono o trabajadores, por ejemplo las normas establecidas en los Artículos 62 y 64 para patronos y trabajadores respectivamente.



Otro ejemplo claro del tipo de norma transgredida es lo constituye lo regulado en el Artículo 26 del código de trabajo en relación a que todo contrato o relación de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido y solo con carácter de excepción puede celebrarse los contratos de naturaleza temporal cuyo carácter es considerado de excepcional, precisamente por la regla de definida antes citada.

Ya explicado la división doctrinaria de las clases de normas legales ya podemos empezar a analizar el Artículo 272 del código de trabajo por que es en el que contiene los parámetros de sanciones dependiendo la normativa violada. Este artículo en mención regula expresamente lo siguiente: “Artículo 272. Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
  
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;
- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de

trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

### **3.5. Correcciones disciplinarias**

Las correcciones disciplinarias de conformidad con el Artículo 270 del código de trabajo, son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de estas, a los miembros de los tribunales del trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos últimos y en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

Teniendo como base la definición anterior, se establece que las correcciones disciplinarias presentan los siguientes elementos:

- Son impuestas por las autoridades judiciales de trabajo;
- Se impone a las partes dentro del trámite de un proceso jurisdiccional y a los abogados asesores de este;



También se imponen a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social y en general a todas las personas que desobedezcan los mandatos emitidos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

De los elementos antes transcritos, puede advertirse que las correcciones disciplinarias, se constituyen en el mecanismo que permita a los jueces y magistrados de trabajo y previsión social, sancionar o apremiar la desobediencia a los apercibimientos y conminatorias dictadas dentro del trámite de un juicio de naturaleza individual o bien de naturaleza colectiva, es decir que las correcciones disciplinarias constituyen un procedimiento conferido únicamente a los jueces de trabajo y previsión social.





## CAPÍTULO IV

### **4. La necesidad de regular el procedimiento de sanción de faltas laborales, por medio de los incidentes regulados en el Decreto número 1441**

#### **4.1 Consideraciones preliminares**

Las infracciones contra las disposiciones laborales, son consideradas de conformidad con las doctrinas del derecho laboral como faltas laborales, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral.

De tal forma que en diversas doctrinas se estima que la falta de disciplina se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto doloso como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre en servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la productividad o conveniencias de la actividad a que se encuentra sujeto, como un patrono que no cumpliendo con las normas constituyentes de garantías mínimas de los trabajadores deje de cumplirlas de forma dolosa o culposa.

Los enfoques doctrinarios se quedan cortos, pues como puede advertirse, como incluye en la acción u omisión a la figura del empleador, lo que constituye una creencia imposible de soslayar, pues en la práctica, especialmente dentro del derecho de trabajo

guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo por acción u omisión, suele constituir en acciones comunes de empleadores y en trabajadores.

Por consiguiente lo estimado por la doctrina más se ajusta a una cuestión de carácter disciplinario por razón de la inobservancia que el trabajador pueda hacer de las disposiciones legales y contractuales que rigen su proceder dentro de la relación de trabajo.

La legislación laboral guatemalteca enfoca lo relacionado a las faltas de trabajo, pudiendo estimarse que un enfoque correcto, pues cuando se habla de las faltas de trabajo no se pretende hacer referencia al trabajador faltista o inobservancia de las reglas de trabajo, sino mas bien a las infracciones cometidas por el empleador contra las disposiciones laborales que regulan la existencia de la relación de trabajo también.

Considerando que se tiene claro que es una falta laboral y por que debe ser disciplinada es necesario recordar como se ha realizado a lo largo de las legislaciones y es que el Código de Trabajo de la República de Guatemala constituye un conjunto de normas de orden público, es decir, de observancia general y de cumplimiento obligatorio.

El derecho del trabajo es por excelencia una rama del derecho público, lo cual significa que regula conductas que persiguen el bien común para el logro de la paz social en beneficio de la colectividad. Ante esta situación, los legisladores que tuvieron la responsabilidad de crear este conjunto de normas se vieron en la necesidad de crear

todo un sistema tendiente a disciplinar las violaciones en que los ciudadanos incurrieran contraviniéndolas.

De esa cuenta regularon en ese mismo cuerpo legal todo un proceso punitivo mediante el cual se comprobaban esas violaciones y se disciplinaban mediante la imposición de una sanción pecuniaria; los responsables de la aplicación de esas medidas serían los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

No obstante en lo indicado en el párrafo anterior, no se previó que con el transcurso de los años iban a cambiar las condiciones sociales y económicas del país lo cual forzosamente tendría injerencia en este sistema. Los montos de las multas a imponer por infracción a estas normas de orden público se desactualizaron y los Tribunales imponían cantidades irrisorias luego de procesos largos y costosos para el propio Estado, mismas que el infractor no tenía problema en pagar, o en el peor de los casos, ni siquiera la pagaba ya que la ejecución era toda una utopía.

Ante esta situación, el Congreso de la República emitió el Decreto número 18-2001 mediante el cual introdujo reformas a aquél sistema sancionatorio creado en el siglo anterior. Con estas reformas se incluyeron dos aspectos de grados novedosos entre los cuales se puede distinguir los siguientes:

- Se otorgó la facultad sancionadora a la Inspección General de Trabajo quitándola de los tribunales de trabajo por el principio de celeridad, pues era demasiado tardado; y,

- Se creó un sistema de multas calculadas con base en el salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas; trayendo como mejora que el salario mínimo se gradúa anualmente, evitando quedar con cantidad desactualizadas.

Cada uno de esos aspectos tenía su propio objetivo fundamental, el primero era el dar fuerza coercitiva a las autoridades administrativas de trabajo que hasta esa fecha eran simples denunciantes sin que la comprobación de las faltas laborales tuviera una incidencia directa en el infractor; y, contar con un mecanismo de sanciones que se mantuviera vigente y actualizado aún con los cambios económicos a que toda sociedad está sometida. A partir de estas reformas se escribió una nueva historia en el derecho punitivo laboral en Guatemala, las multas las imponía una autoridad administrativa y los montos eran considerables y graduados dentro de un rango que significaba una erogación económica de importancia para el infractor; aparte de que los fondos provenientes de estas sanciones pasarían a formar parte del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para ser utilizado en capacitación de personal y mejoramiento de equipo.

En el mismo año dos mil uno, un grupo de ciudadanos planteó una acción de inconstitucionalidad ya que consideraron que dichas reformas contravenían lo dispuesto en nuestra carta magna, esto en los siguientes aspectos:

- La discrepancia con ocasión de la aplicación de una sanción por infracción a las normas laborales constituye conflicto laboral, por lo que de conformidad con lo



regulado en los Artículos 103 y 203 de la Constitución Política, debe estar sometida a la jurisdicción privativa de trabajo, y no a un ente de carácter administrativo; y,

- Los fondos provenientes de la aplicación de sanciones en materia de faltas laborales pertenecen al fondo privativo del Organismo Judicial, de conformidad con lo regulado en el Artículo 214 constitucional, toda vez que provienen de la administración de justicia.

Por lo que motivó que la Corte de Constitucionalidad declarara inconstitucionales, entre otras normas, las contenidas en los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo, los cuales habían sido reformados por el referido Decreto número 18-2001, aunque solo parcialmente, eliminando de ellas toda referencia a la facultad sancionadora de la Inspección General de Trabajo y el destino de los fondos provenientes de esa materia.

Por la forma en que se declaró esta inconstitucionalidad y atendiendo a la competencia específica de la Corte de Constitucionalidad, el Código de Trabajo quedó mutilado en cuanto al sistema sancionatorio ya que el proceso judicial originalmente creado había sido derogado en su totalidad anteriormente; sin embargo, el propio Tribunal Constitucional, al dictar la sentencia aludida, advirtió que los posibles conflictos laborales que surgieran con ocasión de la infracción de faltas laborales podrían ser resueltos haciendo correcta interpretación de las normas contenidas en los Artículos 103, 203, 204 y 213 de la Constitución Política y su integración con los Artículos del 135 al 140 inclusive, de la Ley del Organismo Judicial; haciendo una clara sugerencia a la utilización del trámite de los incidentes.

Ante esta situación y atendiendo a la sugerencia que la propia Corte de Constitucionalidad hizo en la sentencia de narrar, los Inspectores de Trabajo, haciendo una integración de las normas vigentes, comenzaron a formular denuncias ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social cuando, mediante los procedimientos administrativos, constataban la comisión de faltas laborales. Dichas denuncias son tramitadas en la vía de los incidentes, pero a la fecha no se ha logrado unidad de criterio en cuanto a su aplicación por parte de todos los jueces privativos de trabajo, generando los nefastos resultados que se anotaron en el apartado anterior el cual puede resumirse en impunidad laboral y justifica sobremanera la necesidad de emitir un Decreto que subsane esas deficiencias jurídicas y devuelva a la sociedad laboral guatemalteca la certeza jurídica que merecen en cuanto a la aplicación y cumplimiento de las normas laborales se refiere.

#### **4.2 Consideración jurídica y tipo de proceso que se propone como solución al problema**

El tipo de proceso que se propone en virtud a los principios laborales tanto sustantivos como adjetivos; dada la situación ocurrida luego de que la Honorable Corte de Constitucionalidad declarara violatoria a nuestra Carta Magna la facultad sancionadora que la legislación laboral otorgaba a la Inspección General de Trabajo, esta institución por ser la que de primera mano comprueba la comisión de faltas laborales por su carácter de ente fiscalizados, dio inicio a la presentación de denuncias ante los tribunales de trabajo a efecto de que éstos cumplieran con su facultad de administrar justicia tal y como lo había considerado el máximo tribunal constitucional.



Luego de la publicación de la sentencia de la honorable Corte de Constitucionalidad que vedó a la Inspección General de Trabajo la facultad sancionadora en materia de faltas laborales y la devolvió a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los funcionarios de aquella se han dado a la tarea de plantear “incidentes de faltas laborales” ante los segundos con el objeto de que estos tengan a bien la imposición de multas a todas aquellas personas individuales o jurídicas que por acción u omisión incurran en la violación a las leyes de trabajo o de previsión social, ello como consecuencia de que el mismo tribunal constitucional en su fallo hiciera la “sugerencia” en ese sentido. Situación que se considera totalmente inaplicable e improcedente toda vez que al acatarse dicha sugerencia se violenta la constitución.

La potestad legislativa de conformidad con el Artículo 157 de la Constitución política de la Republica de Guatemala, le corresponde con exclusividad al Congreso de la republica de Guatemala, la cual es ejercida dentro del marco de la misma constitución que es la ley fundamental en que se sustenta el ordenamiento jurídico, con el fin primordial de realizar el bien común.

En tanto que la corte de constitucionalidad es un tribunal permanente cuya función esencial es la defensa del orden constitucional, ello es porque la constitución es como fuente unitaria del estado de una nación es la génesis del ordenamiento jurídico, ya que algunas veces regula en forma directa ciertas materias y en otras oportunidades al establecer los órganos y procedimientos que determinan la creación de la norma jurídica. De lo anterior se deviene que formalmente la razón de validez del orden jurídico se deriva de una sola norma fundamental, es por ello que como resultado

ninguna autoridad del estado tiene poderes o facultades superiores a las que otorga la carta fundamental. La creación de normas jurídicas están regulada por otras normas jurídicas y de conformidad con la constitución vigente la potestad legislativa le corresponde al Congreso de la Republica; al presidente de la Republica compete dictar decretos, acuerdos, reglamentos y ordenes, para el estricto cumplimiento de las leyes desarrollándolas sin alterar su espíritu, para lo cual necesariamente debe contar con el refrendo ministerial.

Con ello queda establecido en ley que la corte de constitucionalidad carece de la facultad legislativa, si bien en la doctrina existe lo que se llama la facultad legislativa negativa y positiva; las cuales consisten que en la facultad legislativa positiva es la creación de leyes y decretos, que como ya se expuso en Guatemala le corresponde al Congreso, y la facultad legislativa negativa que se refiere a la facultad de derogar leyes, decretos, reglamentos, etc. Sin embargo en el caso de la corte de constitucionalidad esta facultad legislativa negativa la posee con la limitante que para que eso suceda la normativa a derogarse debe de contravenir la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

Por lo que es acertado la derogación del anterior tramite que se encontraba en atribuciones de la Inspección General de Trabajo, sin embargo al momento de derogarse no se estableció el procedimiento específico por medio de un decreto legislativo, dejando una laguna legal, en la cual no puede acatarse como mandato legal la propuesta de la Corte de Constitucionalidad hasta que sea emitida una ley por el Congreso de la República. Ante tal omisión se hace necesario que los estudiantes del

derecho hagamos este tipo de planteamiento a efecto de que dentro del sistema de justicia no existan ese tipo de lagunas y pueda proporcionarse a la ciudadanía una certeza jurídica en todas las relaciones que su vida privada demanden, tal es el caso de las de carácter laboral que necesitan de un sistema para la resolución del conflicto con la caracterizada de celeridad que permita hacer realidad el carácter de orden público que invisten a ese tipo de normas que hace que sean de observancia general y consecuentemente de cumplimiento obligatorio, lo cual solo puede ser posible con la permisibilidad de sancionar a todos aquellos que no cumplan con sus disposiciones.

En consecuencia si no se crea un procedimiento legal preestablecido se estaría cometiendo una violación al debido proceso el cual consiste en que nadie puede ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente.

Como se puede establecer de la lectura de los autores que se ocupan de este principio doctrinariamente, el debido proceso es, un principio mucho más extenso que los demás principios o garantías procesales, toda vez que éste principio contiene a los demás. Mientras que para otros autores, el principio del debido proceso conserva igual categoría que los demás. Es importante explicar cada una de las posturas para poder entender mejor, lo que significa juicio previo, individualizando su significado de lo que ha de entenderse por debido proceso.

Resulta lógico que si el debido proceso consiste en todas las etapas que se mencionan en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República, el juicio previo queda limitado a una de esas etapas, mientras que el de debido proceso consiste en todas.

En consecuencia a lo expuesto y tomando en cuenta que no es apropiada la utilización de un procedimiento no establecido en ley es necesario que se regule expresamente que se realice por medio de los incidentes pues tomando en cuenta los principios procesales tomados en cuenta en los considerandos del código de trabajo que indica que los diversos juicios de trabajo deben ser regulados con un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, de manera que permitan resolverles con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

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. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428

inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código.

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.

#### **4.3. Proceso de faltas**

El proceso de faltas en contra de las leyes laborales o de previsión social, es aquel cuyo objetivo es que el juzgador, antes de comenzar el proceso investigativo y de

comprobación de un determinado hecho que se encuentre tipificado como violatorio a una determinada ley laboral o de previsión social y que se encuentre penado con una multa, al ser dictada la sentencia, sea al responsable una multa correspondiente o bien que se le absuelva al no ser probada la comisión del hecho que es objeto de la investigación.

#### **4.4. El procedimiento**

Al respecto, el Artículo 415, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, da a conocer la forma en que inicia el procedimiento de faltas contra leyes de trabajo y previsión social en Guatemala, al indicar lo siguiente:

“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”.

El Código de Trabajo de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 416 que:

“Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

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

También, es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 419 del Código citado, al indicarnos el mismo que:

- Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

El Artículo 422 del Código citado nos indica que:

Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código.

También, el Artículo 424 del Código citado, nos indica lo siguiente:

En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

#### **4.5. Propuesta de solución al problema planteado**

En la actualidad el Código de Trabajo ya no regula procedimiento alguno para tramitar las sanciones de faltas laborales, por lo cual es necesario hacer la reforma que llene no solamente requisitos de técnica legislativa sino también que se determine qué procedimiento debe aplicarse, ya que al no existir dicho procedimiento se obliga a que se utilicen otras normas, es decir, se aplique supletoriamente o análogamente normas para resolver dicha problemática, por lo que en este sentido debe normarse para agilizarse el procedimiento de sanciones por faltas laborales el incidente laboral.

En la actualidad se utiliza supletoriamente la ley del organismo judicial para tramitar las sanciones laborales, lo cual es antitécnico, teniendo una norma que regula todo lo referente al derecho laboral guatemalteco, por lo que es de suma importancia incorporar dicho procedimiento con la modificación que el plazo para la prueba sea mas corto que el que regula la Ley del Organismo Judicial, con lo cual lograríamos procesos mas cortos y efectivos, al momento de sancionar o no al infractor.



## CONCLUSIONES

1. En Guatemala el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones reguladoras de la actividad de los sujetos procesales, con la finalidad de solucionar los conflictos que surjan con ocasión de las relaciones, tanto individuales como colectivas de trabajo.
2. El procedimiento de faltas contra leyes de trabajo y previsión social se hace por medio de denuncia realizada por los Inspectores de Trabajo y Previsión Social, y que es aquella manifestación que se hace ante la autoridad o el juez, relativa al conocimiento que se tenga de la perpetración de cualquier delito o falta en esta materia, para que sea sancionada con la multa que amerite cada caso.
3. El procedimiento de juzgar faltas contra leyes de trabajo y previsión social en la actualidad no se encuentra regulado en el Código de Trabajo, por lo que se puede utilizar supletoriamente la Ley del Organismo Judicial, específicamente lo referente a los incidentes pues al ejercitarse aquella acción en contra del infractor, a través de la persona o entidad que se considera ofendida.



## RECOMENDACIONES

1. A través del Ministerio de Trabajo, se dé a conocer que el proceso de faltas contra leyes laborales y de previsión social busca que el juez, previa investigación, para la comprobación de un hecho que viola normas laborales, se sancione con la multa respectiva.
2. Que los jueces de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al dictar sentencia, impongan la multa correspondiente, o bien; absuelvan al presunto infractor al no probar la comisión del hecho objeto de la investigación, dejando por un lado la previa sanción impuesta por un ente administrativo como lo es la Inspección de Trabajo.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo para que el trámite respectivo para la solución de las denuncias en lo que respecta a las faltas cometidas por los patronos, sea la del procedimiento de los incidentes para que no se desgasten económicamente las partes.





## BIBLIOGRAFÍA

- ARELLANO GARCÍA, Carlos. **Teoría general del proceso**, Editorial Porrúa S. A. México, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1968.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, (s.f.).
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Aguilar S.A, 1966.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala 1996.
- DE FERRARI, Francisco, **Derecho de trabajo**; Ed. De Palma, Buenos Aires Argentina 1968.
- FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional, apuntamientos**, Corte de Constitucionalidad, Guatemala, 2005.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**, Guatemala: Ed. Fénix, 2004.
- JEREZ RIVERA, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala 1979**. Ed. Estadística, Guatemala. 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria de Guatemala. Guatemala, 1984.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Ed. Depalma (Argentina, 1978).

RODRÍGUEZ, Roberto. **50 años de la Legislación Laboral de 1944 a 1994**. Guatemala, 3ra. Edición, 2000.

Legislación:

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

**Código Civil**. Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala.

**Código Procesal Civil y Mercantil**, Decreto número 107 del Congreso de la República de Guatemala.

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