

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACTIBILIDAD DE RESOLVER
LOS CONFLICTOS DE FALTAS EN LA VÍA DEL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

AMALIA GLENNDY DANIELA GARCÍA COLÓN

GUATEMALA, AGOSTO DE 2017

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACTIBILIDAD DE RESOLVER
LOS CONFLICTOS DE FALTAS EN LA VÍA DEL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

AMALIA GLENNDY DANIELA GARCÍA COLÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan José Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 10 de septiembre de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, MANUEL FRANCISCO ORTIZ MARTINEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
AMALIA GLENNDY DANIELA GARCÍA COLÓN, con carné 200616240
 intitulado LA INEFICACIA DEL TÍTULO QUE CONTIENE EL COBRO DE LAS MULTAS PROVENIENTES DE FALTAS LABORALES, MEDIANTE UN INCIDENTE, Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 19/05/2016 1)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Licenciado
 Manuel Francisco Ortiz Martínez
 ABOGADO Y NOTARIO





BUFETE CORPORATIVO

Ortiz Martínez
Abogados y Notarios

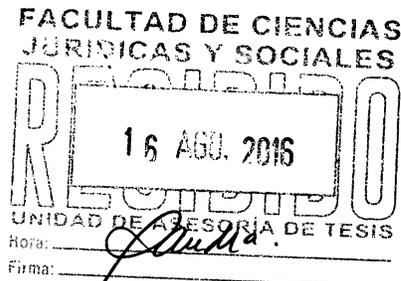


Guatemala, 16 de agosto de 2016.

Teléfono
7823-3287

DIRECCION
Callejón San
Sebastián # 2 B
Antigua Guatemala

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Apreciable Licenciado Orellana Martínez:

En cumplimiento del nombramiento emitido por esta jefatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis intitulado la **“INEFICACIA DEL TÍTULO QUE CONTIENE EL COBRO DE LAS MULTAS PROVENIENTES DE FALTAS LABORALES, MEDIANTE UN INCIDENTE Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO”**, de la Bachiller AMALIA GLENDY DANIELA GARCÍA COLÓN, por lo que procedí, para la realización de la investigación respectiva, a asesorarle y señalarle las técnicas de investigación correspondientes, enfocado al tema desde el ámbito práctico social, trabajo de investigación que se realizó bajo mi inmediata dirección y que posteriormente se ha intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACTIBILIDAD DE RESOLVER LOS CONFLICTOS DE FALTAS EN LA VÍA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, por encontrarse más ajustado a la realidad jurídico procesal del sistema de justicia laboral guatemalteca; declarando de forma expresa que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley, por lo que me complace manifestar lo siguiente:

a). Los métodos utilizados en la investigación fueron, el análisis, la inducción, la deducción, la síntesis y la lógica jurídica; mediante los cuales la bachiller no solo logro comprobar la hipótesis sino también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a la tramitación y sustanciación de los procedimientos laborales regulados en el Código del Trabajo, así como en la vía en la que actualmente se tramitan las faltas laborales en las que incurre cotidianamente los empleadores en perjuicio de los derechos laborales que la ley, y la Constitución Política de la República de Guatemala otorgan a la parte laboral.





BUFETE CORPORATIVO

Ortiz Martínez
Abogados y Notarios



b). Que la bibliografía utilizada fue la adecuada al tema de investigación, y que la técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

c). La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, así mismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

d). El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación laboral guatemalteca; pues es un tema de actualidad y de vital importancia que no ha sido investigado jurídica y científicamente a la presente fecha, y en todo caso puede ser utilizado como material de consultas futuras.

e). En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que los conflictos de faltas laborales incurridos por los empleadores, se tramite y sustancie mediante un proceso de conocimiento, y no a través de un procedimiento incidental.

f). Que el bachiller durante la asesoría aceptó objetivamente todas las sugerencias que se le hizo y realizó las correcciones necesarias para una mejor adecuación al tema; se aceptó sus opiniones y los aportes planteados.

Fundamentado en lo expuesto, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto DICTAMEN FAVORABLE, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado
Manuel Francisco Ortiz Martínez
ABOGADO Y NOTARIO
Asesor de Tesis
Colegiado Número: 6,574



Teléfono
7823-3287

DIRECCION
Callejón San
Sebastián # 2 B
Antigua Guatemala



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante AMALIA GLENNDY DANIELA GARCÍA COLÓN, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACTIBILIDAD DE RESOLVER LOS CONFLICTOS DE FALTAS EN LA VÍA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS:

Creador del cielo y la tierra, Él me dio la fuerza, sabiduría, entendimiento, coraje, valor para alcanzar este éxito.

A MI MADRE:

Dora Estela Colón Ramírez, por darme la vida.

A MI PADRE:

Glen Galvez García Estrada, por su apoyo económico e incondicional, por haberme transmitido el ejemplo de responsabilidad y espíritu trabajador e intelectual. Mi maestro.

A MI HIJA:

Abril Marianella Morales García, este logro es dedicado a ti mi bella colocha, amor de mi vida, fuente de inspiración.

A MIS HERMANOS:

Glenn Benedicto García Colón y Erni Alexander Colón Ramírez.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Lic. Raúl Roca Chavarría, Lic. Armino Castillo, Lic. Manuel Francisco Ortiz Martínez, a todos los demás que le dieron seguimiento a mi carrera.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Elsa Melisa Arévalo Morales, Emilia de los Ángeles Recinos Arévalo, Licda. Lesly Yadira Paniagua Monterroso, Julia Elisa Batres Martinez por tantas alegrías, por su solidaridad.

A MIS ASISTENTES:

María Herminia Juárez de Sánchez y Verónica Andrade.



A:

La Tricentennial University of San Carlos of Guatemala, for giving me the opportunity to achieve this project of life and professional superation.

A.

The Faculty of Law and Social Sciences, being my house of studies providing me the necessary lecturers to acquire the necessary knowledge to complete my career.



PRESENTACIÓN

En este informe de tesis se analiza uno de los problemas del derecho del trabajo como lo es el procedimiento aplicable al cobro de las multas como sanción provenientes de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, por tal motivo, es importante que el procedimiento sancionatorio se incluya dentro del juicio ordinario laboral, por tratarse de un asunto principal y no accesorio para tramitarlo en la vía incidental.

Esta investigación pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativa. El ámbito geográfico al que pertenece la misma es el municipio de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez, en virtud que es uno de los departamentos donde más se cometen infracciones a las leyes de trabajo y previsión social; asimismo, el periodo que comprende el presente informe es de los años 2013 al 2016.

El sujeto de estudio al que se orienta el proyecto es a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social del municipio de Antigua Guatemala, departamento de Sacatepéquez; el objeto de estudio es la legislación laboral y los expedientes dentro de la Inspección General de Trabajo y memoriales de los órganos jurisdiccionales donde se tramite el juicio por faltas laborales. El presente trabajo contribuye a fortalecer la protección jurídica preferente que el derecho laboral le otorga al trabajador, en especial para sancionar al patrono infractor de las leyes laborales y velar por la protección a la persona y bien común. El presente trabajo contribuye a implementar un procedimiento eficaz para la imposición de sanciones por faltas laborales y garantizar la protección que merece el trabajador.



HIPÓTESIS

La variable dependiente de la hipótesis es la ausencia de un procedimiento específico para el cobro de las multas provenientes de sanciones por falta contra las leyes de trabajo y previsión social. Las variables independientes de la hipótesis son: la primera, el incumplimiento de la normativa laboral por parte del patrono; y la segunda, la vulneración de los derechos mínimos e irrenunciables que por ley le corresponden al trabajador.

El tipo de hipótesis a utilizar en el presente informe es la correccional (aquí la variable aumenta) pues la falta de regulación de un procedimiento adecuado para el cobro de multa por faltas a las leyes laborales, ocasiona que muchos patronos no cumplan con sus obligaciones como tales, ocasionando grave perjuicio al trabajador (aquí la variable disminuye).



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con el desarrollo del presente trabajo se validó la hipótesis, pues se corroboró la falta de un procedimiento específico para el cobro de las multas que se imponga como sanción cuando se infringen las leyes de trabajo y previsión social. Asimismo, se comprobó la hipótesis, pues con el uso de la vía de los incidentes por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, no se logra verdaderamente una sanción a los infractores de las leyes laborales. Por su parte, los métodos utilizados para la comprobación fueron los siguientes: el analítico, que consistió en la interpretación y comparación entre la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes en materia laboral, así como también de la doctrina. Una vez interpretada la norma jurídica, se utilizó el método de síntesis, a efecto de explicar las consecuencias derivadas de la falta de regulación de un procedimiento para el cobro de las multas que se imponen a los infractores de las leyes laborales.

Dentro de las técnicas utilizadas para la comprobación de la hipótesis se puede mencionar la documental, que se utilizó para recabar datos de expediente dentro de la Inspección General de Trabajo de la delegación departamental de Sacatepéquez, así como de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social del mismo departamento, con los cuales se determinó la vulneración de los derechos de los trabajadores mínimos e irrenunciables que por ley les corresponden.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Procedimientos laborales para la solución de conflictos jurídicos regulados en el Código del Trabajo.....	1
1.1. Antecedentes del proceso ordinario de conocimiento.....	1
1.1.1. Definición del proceso de cognición.....	2
1.1.2. Características.....	3
1.1.3. Clasificación de los procesos de conocimiento.....	4
1.2. Procesos de ejecución.....	5
1.2.1. Definición.....	5
1.2.2. Naturaleza.....	6
1.2.3. Tipos de ejecución.....	6
1.2.4. Acción ejecutiva.....	7
1.2.5. Título ejecutivo.....	8
1.2.6. Patrimonio ejecutable.....	10
1.3. Proceso cautelar.....	11
1.4. Proceso en materia de faltas.....	13

CAPÍTULO II

2. Estudio jurídico del juicio ordinario laboral de conformidad con el Código del Trabajo.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Definición.....	16
2.3. Naturaleza jurídica.....	16
2.4. Caracteres.....	17



2.5.	Principios.....	18
2.5.1.	Principio de imparcialidad.....	18
2.5.2.	Principio de tutelaridad.....	19
2.5.3.	Principio de celeridad.....	20
2.5.4.	Principio de sencillez.....	20
2.5.5.	Principio de eficacia.....	20
2.5.6.	Principio de economía.....	21
2.5.7.	Principio de oralidad.....	21
2.5.8.	Principio de oficiosidad.....	22
2.5.9.	Principio de inmediación.....	22
2.6.	Tramite del juicio ordinario laboral.....	23
2.6.1.	La demanda.....	23
2.6.2.	La rebeldía.....	25
2.6.3.	La contestación de la demanda.....	26
2.6.4.	El allanamiento a la demanda.....	27
2.6.5.	La reconvención.....	27
2.6.6.	Las excepciones.....	28
2.6.7.	La conciliación.....	30
2.6.8.	La prueba.....	31
2.6.9.	Auto para mejor fallar o mejor proveer.....	33
2.6.10.	La sentencia.....	34

CAPÍTULO III

3.	Proceso en materia de faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social.....	37
3.1.	Antecedentes del juzgamiento de faltas laborales.....	37
3.2.	Definición de falta laboral.....	39
3.3.	Las normas preceptivas.....	41
3.3.1.	Falta laboral a las normas preceptivas.....	42
3.4.	Normas prohibitivas.....	44



3.4.1. Falta laboral a las normas prohibitivas.....	45
3.5. El rol de la Inspección General de Trabajo contra las faltas de trabajo y previsión social.....	46
3.6. El procedimiento por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social...	49

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la factibilidad de resolver el conflicto de faltas en la vía del juicio ordinario laboral.....	53
4.1. Problemática del tema investigado.....	53
4.2. Limitación de la Inspección General de Trabajo en la imposición de sanciones administrativas por faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	57
4.3. La ineficacia de la vía incidental para la imposición de sanciones en caso de conflicto por faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	59
4.4. El carácter sancionador de la Inspección General de Trabajo.....	62
4.5. Falta de ejecución de la sanción impuesta por los tribunales de trabajo y previsión social derivado del incidente de falta laboral.....	63
4.6. La formación de expediente dentro de la Inspección General de Trabajo.....	66
4.6.1. Análisis de caso concreto.....	68
4.7. Propuesta y solución al marco jurídico (Cambio de vía).....	83
4.7.1. Argumentos para el cambio de vía procesal.....	85
4.7.2. Ventajas que se obtendrían al regular el cambio de vía, para resolver los conflictos de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	91
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

Ante las infracciones y violaciones de la ley de trabajo y previsión social en Guatemala y la ausencia de un procedimiento específico por el cobro de las multas provenientes de falta laboral, ha contribuido a que los patronos no cumplen con el derecho positivo vigente y que se haga necesario, como punto de partida determinar de dónde y de quién provienen la mayoría de las faltas en materia laboral y cuál es la base legal que tutela al perjudicado y sanciona al infractor. El problema surge en el momento en que se le veda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de imponer las sanciones administrativas, esto hace que los inspectores de trabajo pierdan el interés en promover las sanciones administrativas por medio de la vía incidental.

El objetivo en el presente trabajo de investigación reviste de mucha importancia social, jurídica, económica y doctrinaria, ya que porque el instituto de la conciliación no ha dado frutos deseados, pues en vez de solucionar un conflicto surgido entre las partes, se le ha desvirtuado utilizado para lesionar los intereses de los trabajadores. Fue alcanzado el objeto general, ya que se constató pues los patronos no cumplen con sus obligaciones, vulnerando los derechos del trabajador.

En la hipótesis se menciona que el cambio de vía para resolver los conflictos en materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, agilizaría la imposición de sanciones contra el patrono infractor. La hipótesis fue comprobada porque el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contribuye a que se vulneren los derechos del trabajador, por no cumplir la función que le corresponde. Este informe tiene como fin, que el patrono asuma su obligación de respetar las leyes de trabajo y previsión social.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos: en el primero, se estudian los antecedentes del proceso de conocimiento, tipos de procesos y brevemente el proceso por faltas; en el segundo, se analiza el juicio ordinario laboral y sus incidencias; el tercero, hace referencia al proceso en materia de faltas y el rol de la Inspección General de Trabajo; y en el cuarto, se estudia el tema central que es el análisis de la factibilidad de resolver conflictos en materia de faltas, así como análisis de casos y la propuesta para el cambio de vía.



La metodología utilizada fue el método científico analítico-sintético, inductivo y deductivo partiendo de hechos concretos que se han suscitado en el departamento de Sacatepéquez debido a que existen centros de trabajo en esta localidad que generan este tipo de incidencias, tomando como referencia el año dos mil quince. Mediante técnicas de investigación documental basada en la recopilación de antecedentes a través de documentos de diversos autores, en las que complemente el tema investigado así como una investigación de campo donde se realizó directamente el fenómeno de estudio.

La vía incidental pone obstáculos a la sustanciación de los procesos en materia laboral, cuando verdaderamente se trata de cuestiones relativas o voluntades concretas, que podrían ser un juicio autónomo y principal y que la ley guatemalteca lo considera como un juicio accesorio (situaciones de menor importancia), cuando en realidad se están ventilando situaciones fundamentales, que son perjudiciales a una relación obrero-patronal.



CAPÍTULO I

1. Procedimientos laborales para la solución de conflictos jurídicos regulados en el Código del Trabajo

En el presente capítulos se hace referencia al tema de los procedimientos laborales para solución de conflictos, por lo que se inicia con sus antecedentes, definición, naturaleza para tener un panorama general del tema y poder realizar un análisis integral.

1.1. Antecedentes del proceso ordinario de conocimiento

Existen varios antecedentes, por lo que en este apartado se analizan los que a criterio personal son los más importantes para un adecuado entendimiento del proceso ordinario siendo estos los siguientes: El derecho es uno sólo pero su bilateralidad se desplaza en manifestaciones diferentes en razón del hecho que regula o del sujeto a quien va dirigido. En tal virtud derecho objetivo y derecho subjetivo, no son conceptos autónomos, sino contenidos de voluntad que dan origen a efectos jurídicos de distinta naturaleza.

El derecho objetivo, es el mandato general y abstracto que prohíbe, permite o manda hacer o no hacer algo. Es la regla de conducta que debe observarse en el caso de ocurrir todo lo planteado y previsto en esta norma; este hacer o no hacer es siempre frente a alguien o en el interés de alguien. Y esta facultad de exigir es derecho subjetivo, la facultad es sólo una estructura posible y en manera alguna necesaria del contenido del derecho objetivo, una técnica especial de que el derecho puede servirse, pero de la que no tiene necesidad de servirse.



Seguidamente, el derecho procesal tiene por objeto regular la organización y atribuciones de los tribunales de justicia y la actuación de las distintas personas que intervienen en los procesos judiciales; y trata sobre las formalidades que se deben cumplir frente a los tribunales de justicia, a contrario sensu, el resto del derecho se refiere a la cuestión de fondo del conflicto llevado al debate.

1.1.1. Definición del proceso de cognición

Jaime Guasp, afirma que: “proceso de cognición, es aquel que tiene por objeto una pretensión en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, a esta declaración de voluntad se le da el nombre de sentencia, el proceso de cognición es, característicamente, el que tiende a obtener una sentencia del juez.”¹

Se comparte la opinión del citado autor, ya que en el presente planteamiento de investigación el proceso laboral, en efecto, es una declaración de voluntad; sin embargo, a criterio personal se considera que la finalidad del proceso laboral debe ser algo más que una serie de etapas que tiene como fin una sentencia, debiendo ser la sentencia -una sentencia justa- para la parte afectada ya sea el patrono o el trabajador, ya que se pone en juego intereses de ambas partes.

En este sentido, los procesos de conocimiento se definen como aquellos procesos cognitivos cuyo objetivo es declarar la voluntad de la ley aplicada a un hecho específico o

¹Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**. Pág. 201.



concreto, a partir de cuyo momento la coloca en situación de ser observada coactivamente, por el órgano jurisdiccional mediante el proceso de ejecución.

1.1.2. Características

No existe unanimidad en la doctrina en cuanto a las características del proceso laboral, sin embargo, en el presente apartado se hace alusión a las que menciona el autor Jaime Guasp, por considerar las más adecuadas, siendo las siguientes:

“Teleológico, es esencialmente finalista porque busca en definitiva, la solución de los conflictos de intereses, mediante una sentencia con valor de cosa juzgada; modelo, ya que según regirán las falencias que se adviertan los otros tipos de procesos, viene a constituir la columna vertebral de todo el sistema procesal. Todos los institutos como demanda, contestación, excepciones y defensas previas, rebeldía, saneamiento procesal, conciliación, y medios probatorios; importancia, por la razón de que la ley procesal se ha esmerado en darle al proceso de conocimiento un trámite propio; autenticidad, porque no deviene de otros tipos de procesos y no copia algún aspecto de estos.”²

Se comparte la opinión del citado autor, ya que los procesos de conocimiento tienden a declarar derechos que el derecho sustantivo establece, únicamente se hacen valer esos derechos mas no ejecutarlos, esto último es a través de otros procesos; el de conocimiento es el prototipo de todos los demás.

² *Ibíd.* Pág. 212.



1.1.3. Clasificación de los procesos de conocimiento

En cuanto a la clasificación del proceso ordinario de conocimiento, según la doctrina no existe unanimidad en su clasificación, sin embargo, en el presente apartado se hace alusión a la que menciona el autor Jaime Guasp, por considerarla más adecuada.

“Como mera declaración, lo que el actor pretende es el reconocimiento de un derecho o relación jurídica sin que esto conlleve alguna prestación; es una declaración constitutiva, tiene como único objeto el de crear o constituir una situación jurídica nueva, no existente y que se logra por medio de la sentencia judicial; una declaración de condena, a través de la sentencia se determina el cumplimiento de una prestación por parte del demandado, es decir se impone al demandado-deudor la obligación de determinadas prestaciones a favor del demandante-acreedor y que pueden consistir en dar, hacer o no hacer.”³

Haciendo una interpretación de lo afirmado por el referido autor, se puede afirmar que estos procesos se circunscriben a tres pilares que son: declaración, constitución y condena, es decir el objeto de una mera declaración de un derecho que existe y que lo que se pretende es su confirmación, como ejemplo de este tipo de procesos se puede citar el Código de Trabajo, el cual establece la obligatoriedad para el patrono de pagar indemnización al trabajador despedido injustificadamente; para que esto se cumpla, es necesario que haya una condena mediante un juicio ordinario laboral, ahí se da la declaración del derecho previamente establecido.

³ *Ibíd.* Pág. 224.



1.2. Procesos de ejecución

En cuanto a procesos de ejecución la doctrina no tiene un criterio unánime, por lo que en el presente apartado se hace una descripción de lo que nuestro criterio son los procesos de ejecución; entendiendo a grandes rasgos como procesos de ejecución a aquellos procesos que buscan el cumplimiento de una prestación reconocida en una sentencia de un proceso de conocimiento o en un título ejecutivo.

1.2.1. Definición

Afirma Aguirre Godoy, que: “como fase posterior a la de conocimiento, es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena.”⁴

Para Carnelutti: “Quien contempla el símbolo de la justicia, compuesto por la balanza y por la espada, está tentado a interpretarlo en el sentido de que los dos símbolos representen, la convicción y la ejecución respectivamente; yo mismo he dicho varias veces que la figura típica del proceso cognitivo es el juez, y la figura típica del proceso ejecutivo es el verdugo: el juez condena y el verdugo ejecuta.”⁵

Las ideas de ambos autores son acertadas, a pesar que el segundo le da un enfoque más penalista, se tiene la idea de lo que son los procesos de ejecución; sencillamente se refiere a hacer cumplir el derecho establecido, ejecutar, obligar. Por ejemplo, mediante una

⁴ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco, tomo II.** Pág. 151.

⁵ Carnelutti, Francesco. **Derecho procesal civil y penal.** Pág. 183.



sentencia el juez obliga a pagar al trabajador sus prestaciones, aquél incumple, entonces hay que obligarlo, embargándole bienes.

1.2.2. Naturaleza

En este apartado no se cita a ningún autor, ya que se da un punto de vista personal, en este orden de ideas, se considera que la naturaleza jurídica del proceso de ejecución en materia laboral, es para hacer un cumplir un derecho establecido; es decir, el derecho sustantivo. Aunado a ello, la ejecución en materia laboral no es un proceso aunque cuya su consecuencia sea un fallo firme, por lo que no puede establecerse como la misma, su naturaleza jurídica. Sin embargo, aun siendo consecuencia de un fallo firme y que tal procedimiento no se acciona a instancia de parte sino de oficio, lo más conveniente por lógica es considerar a la ejecución en derecho del trabajo, como un procedimiento; y por ende, nuestro criterio es que su naturaleza jurídica debiera ser esta.

1.2.3. Tipos de ejecución

En el presente apartado se analizan los tipos de ejecución desde el punto de vista de la doctrina, Jaime Guasp menciona los siguientes:

“Singular, cuando afecte a uno o a parte de los acreedores del ejecutado con independencia de la cantidad de los afectos; universal, cuando afecte a todos los acreedores y a todos los bienes del ejecutado con el fin de asegurar la distribución proporcional de los bienes entre todos los acreedores; específica, cuando se hace efectivo el título ejecutivo en sus propios términos; genérica, cuando siendo imposible el



cumplimiento específico se sustituye por un equivalente; dineraria; cuando se compromete a la entrega de una cantidad de dinero; de dar cosa determinada; cuando se persigue la entrega de una cosa determinada cualquiera que sea su naturaleza; de hacer o no hacer, cuando se compromete al ejecutado a realizar o no una determinada conducta.”⁶

Interesante la clasificación del autor citado, se considera acertada la misma, ya que en un proceso de ejecución deben existir dos o más personas, pues lo esencial es exigirle a alguien el cumplimiento del derecho subjetivo y que se obligue en caso de incumplimiento; en materia laboral es específica y dineraria.

1.2.4. Acción ejecutiva

Mauro Chacón define la acción como: “el poder jurídico o derecho fundamental que le asiste a una persona de promover la actividad del órgano jurisdiccional para hacer valer sus pretensiones.”⁷

Como se puede apreciar, el citado autor hace referencia al concepto genérico de acción; y es que la acción ejecutiva parte del mismo, pues en el fondo lo que se pretende es poner en movimiento el órgano jurisdiccional para obtener la satisfacción de una pretensión. El calificativo de ejecutiva va encaminado a los proceso de ejecución, pues resulta lógico que para obtener el cobro por la vía ejecutiva, se necesita promover la actuación de los órganos competentes, esto en atención al principio dispositivo imperante en materia civil y de trabajo y previsión social.

⁶ Guasp. **Op. Cit.** Pág. 150.

⁷ Chacón Corado, Mauro Roderico. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Pág. 75.



Una vez se presente el escrito de ejecución, todo lo demás es responsabilidad del juez, en atención al principio de impulso de oficio, es por ello que el juez admite para su trámite, notifica a las partes, emplaza para que comparezca y soliciten su pretensión. La particularidad del proceso de ejecución es que, se embargan bienes que garanticen el valor de lo que el actor debe pagar, y de ahí, este debe desvirtuar la pretensión del actor.

Por esta razón, el órgano jurisdiccional realiza la tasación, para determinar el valor de lo que pretende el demandado, por ejemplo, en caso de incumplimiento de prestaciones laborales, el patrono debe tener bienes suficientes que alcancen a pagar al trabajador, las costas procesales. Si no tiene bienes, se puede declarar en quiebra fraudulenta o culpable, inclusive por la vía penal.

1.2.5. Título ejecutivo

Aguirre Godoy, manifiesta que “en cuanto al proceso de ejecución, las pretensiones del actor han de fundarse en un título que, por su sola apariencia, dispense de entrar en la fase de discusión y presente como indiscutible, al menos de momento, el derecho a obtener la tutela jurídica. En el proceso de ejecución su finalidad exclusiva, es la de actuar un derecho ya reconocido, por modo más o menos perfecto, con propósito de reparar una violación de determinadas obligaciones por el que las contrajo o fue constreñido a su cumplimiento.”⁸

⁸ Aguirre Godoy. **Op. Cit.** Pág. 164.



Para que se pueda obligar al pago de prestaciones laborales, es indispensable que haya un título, es decir un fundamento, un soporte para que el juez obligue al cumplimiento. Este documento debe contener ciertos requisitos que son: a) auténtico, sea porque posteriormente quedará autenticado mediante los procedimientos preparatorios del juicio ejecutivo; b) contener la prueba de una obligación, por regla general patrimonial, y además ha de ser líquida y exigible en el momento en que inicia el juicio. Naturalmente, que la obligación declarada en el título deberá constituir un crédito a favor del actor y contra del demandado.

En el anterior orden ideas, por obligación patrimonial se debe entender solo lo que es o puede ser estimable en dinero. También hay títulos ejecutivos que se refieren a obligaciones de carácter no patrimoniales; se entiende por obligación líquida aquella cuyo monto se conoce o puede determinarse; y, por obligación exigible se entiende aquella que no está sujeta a plazo y o cumplido la obligación.

Presupuesto o condición general de cualquier ejecución es el título ejecutivo, que tiene doble significado, sustancial y formal: en el primero, es la declaración a base de la cual debe tener lugar la ejecución, en el segundo, el documento en el cual se consagra la declaración.

El título ejecutivo es un documento dotado de una particular eficacia en el sentido de que atribuye a la situación jurídica que en él se representa la certidumbre necesaria para que se actúe por medio de la ejecución forzosa. Podemos pues definir el título ejecutivo que es el documento, público o privado, que origina en el órgano jurisdiccional competente la obligación de desarrollar su actividad con finalidad ejecutiva.



El título ejecutivo es el que además de afirmar la existencia del derecho, tienen en sí virtualmente, la orden para el deudor de ejecutar la obligación bajo pena de ser obligado por la autoridad pública.

Se dice que es un título, porque es un documento con existencia física palpable que contiene una declaración de voluntad humana que por las características de su creación se reviste de certeza jurídica, que es más que la propiedad de veracidad de su contenido y la eficacia para su cumplimiento.

1.2.6. Patrimonio ejecutable

Uno de los problemas que presentan los procesos de ejecución es el patrimonio del demandado, hay ocasiones en que éste no cuenta con bienes suficientes para cubrir el valor de lo que se pretende; el Código de Trabajo remite a la aplicación del Código Procesal Civil y Mercantil cuando no haya regulación específica en el primero. Es así como este último cuerpo legal no fija plazo para emitir sentencia de remate, el criterio es que se puede esperar el tiempo necesario hasta que el demandado tenga con qué cumplir.

El patrimonio es por excelencia la forma de garantizar el cumplimiento de las obligaciones, por esta razón es acertada la afirmación de Mario Aguirre Godoy: "...el deudor responde de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros y también por eso se afirma que sobre dicho patrimonio existe una especie de prenda general a favor de sus acreedores."⁹

⁹ *Ibíd.* Pág. 165.



Para entender la afirmación del citado autor, es importante hacer mención de lo que se entiende por patrimonio, en este orden de ideas, se dice que es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que posee una persona, los cuales puedan ser susceptibles de una valoración pecuniaria, es decir que puedan cuantificarse en dinero. Es decir, debe haber una utilidad económica y por ello son susceptibles de estimación pecuniaria, asimismo, las relaciones jurídicas están constituidas por deberes y derechos. Desde este punto de vista, la consideración del valor de un bien patrimonial se descontará del mismo el valor de las cargas que se hallen gravando los bienes patrimoniales y es ejecutable cuando se afectan los bienes derivados de un proceso con la finalidad de proporcionar al juez los medios necesarios para llevar a normal término una ejecución procesal.

1.3. Proceso cautelar

Cualquiera se preguntará ¿qué tiene que ver el proceso cautelar en materia laboral?, la respuesta es sencilla, por ser una alternativa común a todos los procesos, esto quiere decir civil, administrativo, de familia, de trabajo previsión social. Existe un equívoco con algunos autores en cuanto a establecer que dicho proceso sirve para asegurar las resultas del proceso (el resultado), no es así, ya que esto garantizaría ganar los casos con sólo interponerlo.

El proceso cautelar forma parte de la tercera clasificación de los procesos (el primero es el de conocimiento, el segundo el de ejecución). El Código de Trabajo regula únicamente el embargo, pero el libro quinto del Código Procesal Civil y Mercantil desarrolla a cabalidad el proceso cautelar. Hay medidas que se pueden solicitar como las siguientes: arraigo, medidas de seguridad, embargo, secuestro, intervención, anotación de demanda y



providencias de urgencia; estas reciben el nombre de medidas precautorias, medidas de garantía, providencias cautelares, providencias precautorias, providencias de garantía, entre otras.

A menudo se confunden con el proceso cautelar, pero hay una significativa importancia en el tema y es que, dichas medidas pueden interponerse antes de la demanda o dentro de la demanda, por ejemplo, un trabajador demanda a su patrono porque no le quiere pagar indemnización, en el memorial inicial solicita en un apartado el arraigo y el embargo de bienes.

Puede ser que inmediatamente al ser despedido interponga un escrito donde sólo pide el arraigo del patrono, la ventaja de solicitar antes la medida es que, se asegura que él va estar presente en el juicio; la desventaja es que se cuenta con un plazo de 15 días, al tenor del Artículo 535 del Código Procesal Civil y Mercantil para demandar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de lo contrario se levanta la medida, claro está, a solicitud del demandado y cumpliendo con los requisitos de ley.

Quiere decir entonces que el proceso cautelar únicamente garantiza, en los ejemplos anteriores, que el patrono no vaya huir del país, pero eso no quiere decir que le vaya pagar sus prestaciones de inmediato, por esta razón es que no se puede afirmar que garantiza las resultas del proceso, pues estas serían la obtención del respectivo pago. Otra particularidad que debe tener este proceso es la subsidiariedad, lo cual significa que debe existir un proceso principal, de lo contrario no tiene razón de ser. En síntesis, el proceso cautelar o preventivo, llena un cometido singular dentro de la función de prevención de consecuencias perjudiciales, que posiblemente surgirán en un futuro inmediato de ponerse



en juego una medida cautelar. El carácter instrumental es en el derecho procesal del trabajo más intenso y en doctrina se discute si realmente constituyen o no un proceso, o son meras medidas cautelares o preventivas.

1.4. Proceso en materia de faltas

Este tema se tratará más adelante a detalle, por lo que en el presente apartado se analiza a la brevedad posible. Para definir este proceso se plantea un punto de vista personal, por lo que se dice que es el proceso que tiene por objeto que el juzgador, previa investigación y comprobación de un hecho tipificado como violatorio de una ley de trabajo o de previsión social, en su sentencia declare quien es el sujeto culpable y le imponga la multa correspondiente o lo absuelva en el evento que no se pruebe la comisión del hecho objeto de la investigación.

En virtud que la doctrina y el Código de Trabajo no da un concepto de lo que debemos de entender por falta, a criterio personal definimos que las faltas en el ámbito del derecho de trabajo son todas aquellas acciones u omisiones que se comenten en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social.

En cuanto al procedimiento establecido para el juzgamiento de una falta laboral o de Previsión Social, este se regulaba en el Código de Trabajo, en el título décimo cuarto, denominado: "faltas contra las leyes de trabajo y previsión social", el cual ya no se aplica por haber sido reformado por el Artículo 24 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el que le asignó dicha función a la Inspección General de Trabajo.





CAPÍTULO II

2. Estudio jurídico del juicio ordinario laboral de conformidad con el Código del Trabajo

En el presente apartado se desarrolla el juicio ordinario laboral, mal llamado juicio oral laboral por algunos estudiosos, de manera jurídica doctrinaria, sus antecedentes, naturaleza jurídica, definición, características, principios el trámite y su importancia.

2.1. Antecedentes

La doctrina es muy escueta en cuanto a determinar el origen de este proceso de conocimiento, razón por la cual se cita a Erick Álvarez quien afirma lo siguiente: "...el antecedente inmediato se remonta a la visita que hiciera Napoleón Bonaparte en 1805 a la ciudad de Lyon, Francia, cuyos comerciantes solicitaron al corso, la creación de consejos de hombres prudentes para resolver las diferencias entre ellos y sus empleados. En Guatemala, hasta antes de 1974, los asuntos laborales (sic) se ventilaban por el procedimiento civil. A partir de esa fecha, se crea un procedimiento para conocer las pretensiones derivadas de la relación laboral..."¹⁰

Se puede apreciar que en Guatemala el proceso laboral es relativamente reciente en comparación con el proceso civil, el cual se utilizó durante largo tiempo como el prototipo de los proceso, sobre todo el juicio ordinario civil, que es el equivalente al ordinario laboral,

¹⁰ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 104.



lugar, declarar la asistencia de ese derecho a una de las partes, lo cual se logra con la sentencia, aquí es donde cobra vida el derecho sustantivo.

2.4. Caracteres

Se por características, lo que diferencia a una institución de otra. No hay uniformidad en la doctrina en cuanto al tema, razón por la cual se cita a Mario López Larrave por considerar más acertados: "...el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades de dirección y marcha del mismo, impulsado de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las aportadas por los litigantes, teniendo directo contacto con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, barato y antiformalista...; limitado en número y clase de medios de impugnación..."¹³

Interpretando la afirmación del autor, se puede establecer lo siguiente: el juez, en efecto tiene facultades de dirección del proceso, no se concibe un proceso donde las partes decidan la forma de desarrollarse. A criterio personal, se puede indicar que es el proceso más celoso que cualquier otro, en virtud que busca mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil, sin descuidar la objetividad y la justicia para ambas partes.

También merece acotarse, que el escritor Eduardo J. Couture, indica que constituyen características muy singulares del juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se

¹³ López Larrave. Op. Cit. Pág. 74



conformidad con el derecho laboral, con absoluta ecuanimidad, sin preocuparle el reconocimiento o crítica que pueda darse a su labor.

El juez debe impartir justicia libremente, únicamente estará sujeto a la ley y a los principios que la nutren, alejando de toda motivación afectiva que influya en su decisión. Este principio desarrolla la integridad del juez, con respecto a las partes por eso hace alusión a la neutralidad que este debe tener y asumir al momento de conducir un proceso, en cualquier tipo de litigio. No puede existir ninguna inclinación hacia ninguna de las partes.

2.5.2. Principio de tutelaridad

Este principio se enuncia diciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

Como se sabe el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en lo cultural pero fundamentalmente en lo económico, de tal manera que el derecho de trabajo consiste de esta situación, trata a través de la ley de compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es protegiendo de modo preferente al trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral.

Dicho principio se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que preceptúa: "...Las leyes que regulan las relaciones entre



empleados y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderá a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...”.

2.5.3. Principio de celeridad

Es el principio del proceso ordinario laboral en el que los actos de los órganos de la jurisdicción laboral deberán de realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos, teniendo que ser el proceso ordinario laboral un proceso ágil.

2.5.4. Principio de sencillez

Este principio guarda más afinidad con la poca formalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, ya que aunque el proceso requiera de ciertas formalidades, obligatoriamente será deberá ser también sencillo.

2.5.5. Principio de eficacia

Consiste en el logro de la conducta prescrita, que se traduce en la concordancia entre la conducta querida por el orden, la desarrollada de hecho por el orden y la desarrollada de hecho por los individuos sometidos a ese orden. Pero también puede considerarse la eficacia del orden jurídico en relación a la efectiva aplicación de las sanciones por los



órganos encargados de aplicarlas, en los casos que se transgreda el orden vigente. La importancia de la eficacia reside en que un orden jurídico sólo es válido cuando es eficaz; el orden jurídico que no se aplica, se constituye en una estructura utópica.

Este tiene estrecha relación con el derecho fundamental al buen funcionamiento de los servicios públicos tales como orientar dirigir y condicionar a todas las administraciones públicas en su cotidiano hacer. La eficacia como principio supone que la organización y la función administrativa deben de estar diseñadas y concebidas para la obtención de los objetivos, fines y metas.

2.5.6. Principio de economía

El doctor Landelino Franco, indica que el principio de economía procesal es: “el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la anti formalidad y de la sencillez, pues cuando más anti formal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.”¹⁵

2.5.7. Principio de oralidad

Mediante este principio, las partes, se ponen en contacto directo con el juez quien escucha y observa sus diferentes actitudes personales, situación que permitirá emitir un mejor e imparcial juicio de la situación que se está ventilando. En cumplimiento a este

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho procesal individual del trabajo**. Pág. 52.



principio el juicio debe de desarrollarse en forma oral, es decir, que las manifestaciones deben hacerse de palabra hablada.

Cabe mencionar que el primer acto procesal de la demanda puede ser escrito, sin embargo en atención a este principio que se analiza, el interesado puede apersonarse ante el juez a interponer su demanda en forma oral, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código del Trabajo, y de conformidad al Artículo 333 del mismo cuerpo legal, el que establece: "Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándola a las exigencias del artículo anterior."

2.5.8. Principio de oficiosidad

En atención a este principio, los jueces tienen la obligación de tramitar los juicios por iniciativa propia, es decir que al tener conocimiento de una demanda deben darle el tramite respectivo señalando día y hora para la celebración de la audiencia; cabe aclarar que la presentación de la demanda es el único acto procesal que es presentado a instancia de parte. Una de las principales normas que dan vida a este principio es el Artículo trescientos treinta y cuatro del Código de Trabajo.

2.5.9. Principio de inmediación

En este tipo de procesos, es obligatoria la presencia del juez en todas las diligencias ya que es necesario que perciba, a través de sus sentidos todos los medios de prueba que se le presentan para poder evaluarlas y calificar al momento de dictar sentencia. Este es uno de los principales principios del proceso laboral ya que a través de su cumplimiento el



juzgador tiene mejor panorama de la situación para emitir un mejor fallo. Es necesario mencionar que dentro del proceso que se analiza, los jueces tienen la obligación de aplicar el sistema de apreciación de prueba en conciencia, y para que esto realmente sea valedero, el juzgador debe de estar presente en toda diligencia que se realice. Todos los anteriores principios son necesarios y esenciales para un correcto desarrollo del juicio ordinario laboral, en tal virtud si faltara alguno de ellos, el proceso carecería de legalidad.

2.6. Tramite del juicio ordinario laboral

En el presente apartado, se desarrolla el trámite del juicio ordinario laboral, para entender cómo se debe de desarrollar de forma correcta este proceso y en su momento desarrollar la factibilidad de resolver los conflictos de faltas en la vía del juicio ordinario laboral, por lo que se describen con detalle cada una de sus etapas procesales, siendo estas las siguientes:

2.6.1. La demanda

Hugo Alsina define la demanda como: “cuya definición es aplicable en nuestro proceso ordinario de trabajo: “Demanda, es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.”¹⁶

¹⁶ Hugo Alsina, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 19



A criterio personal, la demanda se origina en la misma voluntad humana y es una exteriorización de ella, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho; motivo suficiente para que sea considerada dentro de la categoría de los actos jurídicos, pero, que no obstante la producción de efectos muy propios dentro del ámbito jurídico no justifica su existencia independientemente del proceso.

El Código de Trabajo no determina un patrón específico para la elaboración de la demanda, pero el Artículo 332 establece los requisitos entre los que destaca el aspecto de la vecindad, pues si se omite ésta, es motivo de rechazo y se debe subsanar. Otro aspecto relevante es que, el fundamento de derecho no es necesario consignarlo, ya que el derecho del trabajo se basa en el principio de carencia de mayores formalismos, pues no se puede tener el mismo rigorismo que el derecho civil, lo que desnaturaliza el carácter tutelar.

A partir de su presentación de la demanda ante los Tribunales de Trabajo Previsión Social, se pueden determinar los efectos de la misma siendo los siguientes: interrumpe la prescripción, al tenor de lo establecido en el Artículo 266 del Código de Trabajo; provoca la actuación jurisdiccional de oficio, pues a partir del momento de su presentación, el proceso debe continuarlo el juez de oficio, según el Artículo 321 del Código del Trabajo; y por último el contenido de la demanda puede darse por cierto, en caso de inactividad o incomparecencia a juicio del demandado, según el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Una vez presentada la demanda, el juez la admitirá para su trámite mediante la respectiva resolución, la cual debe ser notificada a las partes para que tenga efectos legales, como afirma Mario Aguirre Godoy: "la notificación es el acto por el cual se hace saber a una



persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley.”¹⁷ En materia laboral, este requisito puede traer consecuencias, pues debe haber un lugar para notificar al patrono, citar un lugar de manera concreta, de lo contrario no habrá pretensión alguna que formular.

2.6.2. La rebeldía

La iniciación del proceso laboral supone la obligada acción del demandante ante el órgano jurisdiccional competente, pues sin el acto inicial de la parte interesada mediante la demanda, la actividad del órgano jurisdiccional no se puede iniciar. Señala Manuel Ossorio, que: “entiende por rebeldía la situación en que se coloca a quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio.”¹⁸

Cabe mencionar que la institución de la rebeldía es muy fácil de confundir con la ficta confessio o confesión ficta, por lo que es necesario deslindar la procedencia y alcances de cada una de estas por separado. La confesión ficta se da únicamente cuando el actor solicitó en la demanda la prueba de declaración de las partes en forma personal y no por medio de apoderado; si el demandado no comparece, el juez lo declara rebelde y se le tiene por confeso, esto quiere decir que es el equivalente a que haya contestado afirmativamente las posiciones. La rebeldía por su parte, es simplemente dejar de comparecer al juicio sin causa justa se haya o no solicitado dicha prueba.

¹⁷ Aguirre Godoy, Mario. **Op. Cit.** Pág 343

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas y sociales.** Pág. 836.



2.6.3. La contestación de la demanda

Se debe entender como una actitud activa y negativa del demandado. Consiste en decir no a las pretensiones del actor, se encuentra regulada en el Artículo 338 del Código de Trabajo. Un aspecto a tomar en cuenta es que todas las demandas se contestan en sentido negativo, aunque algunos afirman que se puede contestar en sentido positivo, posición que no es acertada porque se estaría ante la institución del allanamiento (aceptar las pretensiones del actor), lo esencial es negar los hechos, el fundamento jurídico de los mismos.

Los requisitos de la contestación de la demanda están sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables contenidos en el Artículo 332 del Código del Trabajo. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 332 del Código del Trabajo.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez por escrito ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio. El Artículo 339 del Código del Trabajo, establece que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en



la primera audiencia, los hechos en que se funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor; en este sentido el momento oportuno para contestar la demanda en sentido negativo es la primera audiencia. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

2.6.4. El allanamiento a la demanda

Es una actitud activa y positiva del demandado por medio del cual el éste manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. Es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda, esta actitud de encuentra regulada en el Artículo 340 del Código de Trabajo, último párrafo. En términos generales, es aceptar las pretensiones del actor. El efecto del allanamiento es terminar el proceso, ya que el juzgador tiene que dictar su sentencia sin más trámite. Se puede establecer que la norma transcrita, le deja al juzgador el problema de la interpretación y consecuencias del allanamiento en cuanto a admitir a acoger o rechazar las pretensiones del demandante.

2.6.5. La reconvencción

En el presente apartado se aborda la institución de la reconvencción, para definirla se utiliza la definición que cita Mario López Larrave: "...es la reclamación que en forma plantea el



demandado al actor al contestar la demanda en el mismo juicio y ante el mismo juez, con el fin de que en un solo procedimiento se ventilen ambas peticiones y se resuelvan en la misma sentencia.”¹⁹

Es a criterio del autor, que se puede definir a la reconvencción como: la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, derivada desde el mismo objeto del proceso, conexa con él o con la relación laboral que unió a las partes del juicio y ante el mismo juez, con el fin que en un solo procedimiento se ventilen las pretensiones de ambas partes y se resuelvan en la misma sentencia.

La reconvencción tiene modalidades al igual que la demanda y su contestación, estas se establecen en el Código de Trabajo, las que son: a) por la forma de entablarse: oral y escrita; b) por la pretensión en ella ejercitada las que pueden ser: reconvencción con pretensión simple o reconvencción con pretensiones acumuladas. La reconvencción debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir, que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

2.6.6. Las excepciones

Se presenta el desarrollo del tema de las excepciones en el presente apartado, al respectoa criterio personal, esta institución se puede definir de forma amplia y en este sentido se denomina a las excepciones a cualquier defensa que el demandado opone a la

¹⁹ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 91.



pretensión del demandante. Y en un sentido más extenso se define que la excepción es el medio procesal por el que el demandado usa de su derecho de contradecir lo que el actor pretende. Las excepciones en materia laboral es un medio que tiene el demandado, que en la casi totalidad de los casos resulta ser la parte patronal, para oponerse a las pretensiones del actor, para dilatar la contestación de la demanda o bien para atacar su pretensión y hacerle perecer.

Hay varias clases de excepciones: las dilatorias, perentorias y mixtas. Las primeras las define Mauro Chacón como: "...el poder jurídico que se halla investido el demandado que lo habilita para oponerse a la acción promovida contra él; en tal sentido, equivale a defensa, o sea a todo lo que el demandado puede aducir para proteger su derecho evitando el progreso de la pretensión del actor."²⁰

En materia laboral, estas excepciones se denominan así porque dilatan el proceso, es decir lo atrasan, en materia civil reciben el nombre de previas. Lo fundamental es entender que son medios de defensa del demandado.

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

²⁰ Chacón Corado. **Op. Cit.** Pág. 283.



Las excepciones mixtas, por su parte, las define Jaime Guasp como: “medios de defensa que resuelven previamente como dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.”²¹ El autor citado es certero en su afirmación, ya que estas excepciones tienen doble calidad, por un lado atacan el fondo del asunto, es decir hace ineficaz de una vez la pretensión del actor, pero son dilatorias o previas.

El Código de Trabajo Guatemalteco establece las excepciones en el procedimiento ordinario de trabajo, las que son reguladas en tres Artículos siendo estos los Artículos 322, 343 y 344; de su análisis, se concluye que los artículos en mención presentan deficiencias y limitaciones, por lo que con reserva se acude supletoriamente al Artículo 116 del Código Procesal Civil Y Mercantil, en solución de muchos casos debido a que en él se establecen las mismas, siendo estas las siguientes:

2.6.7. La conciliación

En materia laboral es de suma importancia esta fase, en la práctica es con lo que da inicio el proceso ordinario, lo cual es erróneo, ya que se tienen las costumbres del proceso civil, olvidando que el derecho laboral es autónomo respecto de aquel. A criterio personal, es inaudito que los jueces varíen las formas del juicio, ya que están alterando el orden que establece el Código de Trabajo, más pareciera que es pereza de ellos por no desarrollar a

²¹Guasp, Jaime. **Op. Cit.** Pág. 550



cabalidad el juicio. Si las partes arriban a un acuerdo, se levanta acta y se termina el proceso, de lo contrario éste continúa en lo que no hubo acuerdo.

2.6.8. La prueba

Raúl Antonio Chicas Hernández afirma que: “Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.”²²

El objeto de la prueba son las afirmaciones o realidades que deben ser probadas en el proceso. El tema objeto de la prueba busca una respuesta para la pregunta que se prueba que cosas deben ser probadas. Esta división elemental suministra una primera noción para el tema de estudio regularmente el derecho no es objeto de prueba sólo lo es el hecho o conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio. El sistema que utiliza el Código de Trabajo de Guatemala con respecto a los medios probatorios son: a) la declaración de testigos, b) la confesión judicial, c) documentos, d) dictamen de expertos, y e) presunciones.

Afirma también Jaime Guasp que: “Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas.”²³

²² Chicas Hernández, **Op. Cit.** Pág. 144

²³ Guaps, Jaime. **Op. Cit.** Pág. 405.



En el proceso de valoración de la prueba se dan ciertas dificultades en cuanto al juez que es humano y sujeto de errores y deficiencias, y que el material que se le suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a estas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándoles una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando sus labores dentro de las normas legales, de las cuales no pueden separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surgen los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: El sistema legal o de la prueba tasada, conforme a este sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

El sistema de libre convicción, conforme a este sistema el juez adquiere conocimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos e inclusive en contra de la prueba de autos, el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

Sin embargo en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el mixto o ecléctico, o sea aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales. El sistema que utiliza nuestra legislación en el procedimiento ordinario laboral no está definido, pero se entiende que ha de ser el sistema de valoración en conciencia ya que en el Artículo 361 del Código



sentidos: a) Puede decretarse un auto para mejor fallar con el objeto de recibir dentro de éste, aquellos medios de prueba que hubiesen sido ofrecidos oportunamente por las partes, pero que no hubiesen podido recibir dentro del procedimiento ordinario de prueba del juicio; b) Puede decretarse un auto para mejor fallar para traer a instancia del juez, nueva prueba al juicio, distinta a la incorporada por las partes y que el juez estime indispensable para terminar de formar el marco referencial que servirá de base a la sentencia.

Sin embargo, con frecuencia ocurre que la prueba rendida por las partes resulta para el juez insuficiente, incompleta o deficiente, y precisamente para suplir estos defectos en el material probatorio, es que la doctrina y la mayoría de las legislaciones se inclinan por otorgar al tribunal facultades para completar o acelerar la prueba y en algunos casos hasta producir nuevas pruebas, necesaria para el establecimiento de la verdad real o histórica sobre los hechos controvertidos.

2.6.10. La sentencia

En sentido amplio es el acto normal que pone fin al juicio. O como el modo normal de ponerle fin al proceso ordinario de conocimiento. Es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndoles fin normalmente al proceso ordinario de trabajo. La naturaleza jurídica de la sentencia corresponde manifestar que es un juicio lógico y un acto de inteligencia del juez,



o una declaración de voluntad, esto quiere decir que en toda sentencia encontramos los dos elementos que son: Una operación mental del juez o tribunal y un acto de voluntad del Estado a quien el juez o tribunal representa; y que la naturaleza de la sentencia es una actuación o denegación de la actuación de una pretensión de cognición, manifestada cuando el juez aplica el derecho vigente y otros medios que la ley le faculta.



CAPÍTULO III



3. Proceso en materia de faltas contra la leyes de trabajo y de previsión social

En el presente capítulo se desarrollan las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, sus antecedentes, faltas más comunes y el procedimiento en materia de faltas que contempla la legislación guatemalteca.

3.1. Antecedentes del juzgamiento de faltas laborales

En la actualidad el conflicto entre los sujetos que forman la relación laboral continúa, pues el patrono trata a toda costa de incumplir con sus obligaciones económicas y es por ello que se vulnera las normas laborales. Según el profesor Mario Deveali, "al finalizar el siglo XIX la actividad sancionadora del Estado, que estaba limitada exclusivamente a la seguridad de los derechos adquiridos y a la libertad económica, se desplaza hacia la defensa y custodia de otros bienes jurídicos.

Esta nueva apertura de la actividad estatal se amplía en el siglo XX al trabajo y al trabajador que son motivos de esta nueva política del Estado gendarme. Esta depreciada actividad pública por parte del movimiento obrero, al correr de los tiempos, ocupará un lugar destacado en el estudio de la nueva disciplina jurídica del derecho laboral. La denominación y el régimen jurídico que representa la política del trabajo se introduce con cierta timidez en la doctrina y lo hace mal acompañada con la expresión de derecho penal del trabajo, aunque los doctrinarios se apresuren a dividirla bajo dos aspectos: uno que responde al derecho penal y otro al derecho contravencional administrativo. El jurista



actual, desde que la cultura occidental no sostiene como delitos el incumplimiento contractual, menos la desobediencia a normas administrativas; deberá tener en cuenta que las normas represivas pertenecen a la teoría general del derecho y que el delito como expresión que sanciona conductas reprochables es parte especial de ese deber ser. No toda sanción proviene de un delito y no toda represión requiere exclusivamente una conducta delictiva.

La disciplina jurídica laboral ubica su necesario material específico y privativo; la actividad represiva del derecho laboral no puede ser entonces derecho penal específico. Es preferible entonces un derecho represivo laboral en lugar de un derecho penal del trabajo, y menos un derecho criminal laboral...²⁴

Por otra parte, siguiendo a Mario Deveali: "...la presencia sancionadora del Estado y sus relaciones con los organismos sindicales es lo que destaca el moderno contrato de trabajo, el nuevo contrato de trabajo hunde sus raíces en el derecho público que regula y reprime el poder administrador, interviniendo en el acto individual y colectivo de los sujetos actuantes en la relación laboral, regula y controla también los lugares del trabajo y sujetos que trabajan, talleres, artesanos y fábricas tentaculares.

Todo lo expuesto ubica el tema en estudio respecto a las relaciones que establece el proceso laboral custodiado por órganos del poder administrador juntamente con su actividad sancionadora. Los contenidos específicos de sus normas son los que modelan la actividad represiva consecuente del poder sancionador de la administración pública...²⁵

²⁴Deveali. Mario. **Tratado de derecho del trabajo**, pág. 759.

²⁵ **Ibid.** Pág. 760.

De lo expuesto por el autor citado, se puede afirmar que las sanciones de trabajo no deben confundirse con las de índole penal, en ese aspecto se comparte la opinión del autor, ya que las mismas derivan de las relaciones de trabajo. Y esto es congruente porque el derecho laboral es autónomo, por lo tanto debe implementar sus propios procedimientos.

3.2. Definición de falta laboral

Para entender este tema, debe hacerse alusión a que el derecho del trabajo comprende, dentro de su normativa, una rama que se encarga de regular el poder sancionatorio dentro de la empresa: el derecho disciplinario del trabajo. En este orden de ideas, el concepto disciplina lo define Guillermo Cabanellas: "...la sumisión a la voluntad y a los mandatos del jefe y ha de ser observado sin descanso de modo que cada uno, en el grado en que se encuentre colocado, tenga siempre en su pensamiento que no manda a su subordinado, sino a título de la obediencia que debe a sus superiores."²⁶

Por su parte, el autor citado define la disciplina laboral como: "...la facultad que tiene el patrono o empresario de imponer, a quienes se encuentran vinculados a él por un contrato de trabajo, sanciones por actos u omisiones voluntarias e intencionales que perjudiquen el régimen normal de producción o alteren el proceso de las prestaciones laborales."²⁷

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Tomo II.** Pág. 320.

²⁷ **Ibíd.** Pág. 321.



Después de las definiciones anteriores cabe la pregunta ¿las faltas de trabajo se refieren al poder sancionatorio que ejerce el patrono sobre el trabajador o al poder sancionatorio que ejercen las leyes de trabajo sobre el patrono?

Esta interrogante es fácil de responder, en primer lugar, se hizo alusión a la disciplina que el patrono puede ejercer sobre el trabajador cuando este vulnera el contrato de trabajo, pero el derecho disciplinario abarca también sanciones al patrono cuando éste incumple también con el contrato de trabajo, de hecho es quien más vulnera las normas laborales cometiendo barbaridades contra los trabajadores.

Bajo estos términos, el Código de Trabajo se pronuncia en su calidad de protector y tutelar, para equilibrar el capital y el trabajo y sanciona al patrono que incumple sus obligaciones, como se evidencia en el Artículo 14 de dicho cuerpo legal, el cual preceptúa: "Son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala..."

Asimismo, el Código de Trabajo en el Artículo 269 preceptúa: 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."

Es interesante la regulación de las faltas en el Código de Trabajo, ya que establece taxativamente infracciones que se cometan, pero un aspecto importante es que no menciona exclusivamente al patrono como responsable, lo que da a entender que el



trabajador puede cometer infracción también y si esto sucede, también debe ser sancionado, pero la multa impuesta al patrono es mayor, lo cual es lógico y congruente con el principio de tutelaridad imperante en el derecho laboral, como se anotó con anterioridad.

3.3. Las normas preceptivas

También se les denomina estipulativas, las que el profesor Héctor Aqueche define como: "...aquellas que asignan una determinada significación a un objeto... son muy utilizadas en el derecho, cuando el legislador le asigna un contenido a los conceptos fundamentales de una ley o indica en qué sentido deben entenderse estos..."²⁸

Por su parte Landelino Franco afirma que las normas preceptivas se refieren a: "la inobservancia por acción u omisión de una disposición que regula cómo debe ser el proceder de las partes de la relación de trabajo, relativo a determinada institución, contemplada en las leyes de trabajo..."²⁹

Se comparte la opinión de ambos autores, las cuales se complementan y se pueden interpretar en el sentido que es que estas normas contienen un mandato, una orden, una obligación, que imponen una conducta determinada, tales como lo preceptuado en el Artículo 102 del Código de Trabajo: "Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado... interpretando el citado artículo, se puede apreciar que la orden va dirigida no a todos los patronos, sino

²⁸ Aqueche Juárez, Héctor. **Fundamentos de lógica clásica para abogados y notarios**. Pág. 25.

²⁹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho individual sustantivo del trabajo**. Pág. 653.



sólo a aquellos que ocupan diez o más trabajadores, es decir la obligación es el contenido de la norma jurídica.

Otros ejemplos donde se evidencia dichas normas son las siguientes: la contenida en el Artículo 116 del Código de Trabajo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana...” la del Artículo 126 del Código de Trabajo que preceptúa: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo...” En conclusión, estas normas son estipulaciones que la ley determina para encuadrar la conducta del sujeto.

3.3.1. Falta laboral a las normas preceptivas

Para establecer las faltas en las normas preceptivas es indispensable hacer una interpretación analógica a contrario, entendiéndose por tal el profesor Aqueche: “cuando de manera tácita o expresa un precepto jurídico limita la aplicabilidad de su disposición solamente a determinada clase de sujetos, de tal precepto puede inferirse interpretándolo a contrario, la existencia de otro cuya disposición se opone contradictoriamente al primero, y cuyo ámbito personal de aplicación está formado por los no comprendidos en el ámbito personal de la otra persona.”³⁰

Pareciera un juego de palabras la afirmación del autor citado, pero no, primero se debe aclarar lo siguiente: ¿Qué tiene que ver esto con las faltas de trabajo podrían

³⁰ Aqueche Juárez. **Op. Cit.** Pág. 96.



preguntarse?, sencillo, las faltas de trabajo ya se dijo en términos generales que son vulneraciones a las normas laborales, así de sencillo. De las normas preceptivas ya se hizo mención en el apartado anterior, entonces cómo así analogía a contrario, esto se entiende con el ejemplo siguiente:

El Artículo 26 del Código de Trabajo preceptúa en su parte conducente: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido...” Con la transcripción de este artículo y lo afirmado por el profesor Franco, la falta laboral a la prohibición preceptiva es entonces que el patrono pretenda a toda costa celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo, cuando la norma citada establece todo lo contrario, es decir, existe el ánimo de inobservancia de la norma jurídica

Otros ejemplos de faltas laborales en la normas preceptivas son: no otorgar descanso a los trabajadores, no llevar libro de salarios, incumplir con la jornada de trabajo, entre otras, todas estas conductas son contrarias al ordenamiento jurídico, en esto consiste la interpretación analógica a contrario, actuar de manera diferente a la normativa laboral. Por consiguiente estos actos, ameritan una sanción, es ahí donde entra el poder sancionador del derecho laboral. Lo que es preocupante es que el patrono sabe sus obligaciones, no puede alegar ignorancia de la ley, al tenor de lo establecido en el Artículo tres de la Ley del Organismo Judicial.



3.4. Normas prohibitivas

A estas también se les denomina negativas y el profesor Landelino Franco las define como: "...la vulneración por acción u omisión de una disposición que prohíbe una determinada conducta de cualquiera de las partes de la relación laboral..."³¹

Por su parte, el profesor Héctor Aqueche las define como: "aquellas que establecen la prohibición de una conducta."³²

Ambos autores son certeros en su afirmación, pues dichas prohibiciones hacen referencia a inobservancia de las normas jurídicas. Ante esta situación cabe la pregunta ¿cuál es la diferencia con las preceptivas?, si se analiza a grandes rasgos pareciera que son sinónimos, pero no, ya que las preceptivas se refieren al ánimo de querer actuar en contra de la norma laboral, como en el ejemplo del contrato a que se hizo referencia; mientras que las prohibitivas simplemente es hacer caso omiso a lo que establece la ley, para entenderlas mejor, las primeras se refieren a vulneración de la norma por acción; mientras que las segundas, vulneración de las normas por omisión.

Típico ejemplo de las prohibitivas, las enunciadas en el Artículo 62 del Código de Trabajo, que claramente indican una prohibición a los patronos; o las del Artículo 64, prohibición a los trabajadores. Así a lo largo del Código de Trabajo se encuentran normas de esta índole, la clave está en saber qué es lo que el mismo prohíbe expresamente, a diferencia

³¹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 654.

³² Aqueche, Héctor. **Introducción a la lógica e informática jurídica.** Pág. 75.



de la anterior, aquí no cabe la interpretación a contrario, pues la norma labora es más precisas.

3.4.1. Falta laboral a las normas prohibitivas

Llama la atención la redacción del Artículo 272 del Código de Trabajo, que en su literal b) taxativamente establece disposición prohibitiva siendo esta: “violación a toda disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre y catorce salarios mínimos mensuales...”

Ahora bien, el artículo en mención taxativamente establece las prohibiciones preceptivas en las literales e), d), e), g) que, respectivamente son: “...salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono...” “... higiene y seguridad en el trabajo...” “...huelga o paro...” “...cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores u otra ley o disposición de trabajo y previsión social...”

Como se puede apreciar, la última literal mencionada, deja la posibilidad para cualquier otra establecida en el Código de Trabajo o en alguna ley de trabajo y previsión social, como por ejemplo, el pago de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, el aguinaldo, descanso del día de la madre, descanso pre y pos natal, licencias con o sin goce de salario.



3.5. El rol de la Inspección General de Trabajo contra las faltas de trabajo y previsión social

En este apartado es necesario hacer mención a la labor de la Inspección General de Trabajo, previo a ello es necesario analizar en qué consiste esta labor. En este orden de ideas, Landelino Franco firma que: "...la inspección de trabajo, es comprende todo lo relacionado con la operación y desarrollo de los centros de trabajo, de ahí deriva la conveniencia que el control se realice por medio de un órgano creado especialmente para el ejercicio de cada función relacionada con la materia..."³³

Para entender más el concepto inspección, es necesario analizar la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión social, por ser el órgano administrativo que se encargad de velar por el cumplimiento de las normas laborales.

Dentro de dicho ministerio está la Inspección General de Trabajo, la cual se divide en varias secciones siendo estas: la sección de conciliaciones, la que se encarga de velar por el arribo a acuerdos entre las partes de la relación laboral cuando esta ya se dio por terminada (despido o renuncia); la sección de visitaduría, se encarga de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social durante la relación laboral.

Este término proviene de visitar, es decir un trabajo de campo que realizan los inspectores de trabajo asignados a esa sección ya sea de día, de noche, fin de semana o en días de asueto, lo importante es establecer que los patronos cumplan con la legislación como tener

³³ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 40.



contrato de trabajo, pagar horas extras, aguinaldo, bonificación anual, salario mínimo, entre otros.

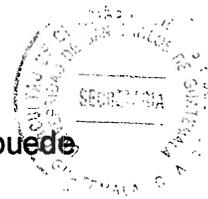
Por otra parte, es necesario hacer referencia a lo afirmado por Landelino Franco: "...la función jurídica de la inspección de trabajo, ha de ser de tal manera técnica, que por ello requiere unidad y responsabilidades; entre estas últimas, pueden citarse las de carácter técnico, que se refieren al conocimiento que los encargados de la inspección deben tener en relación a la creciente complejidad y a los procedimientos utilizados en las industrias."³⁴

Lo que el autor citado quiere decir es que los inspectores de trabajo no deben limitarse únicamente a visitar la empresa, sino que dicha labor es eminentemente técnica, la que trae consigo una serie de responsabilidades para el inspector que incumpla su labor.

Después de haber analizado brevemente la labor de los inspectores de trabajo, específicamente de la sección de visitaduría, es preciso ahora estudiar las acciones que la Inspección General de Trabajo toma para sancionar las faltas de trabajo en caso de violación a las normas.

Primero hay que establecer cómo se entera la Inspección General de Trabajo de la existencia de una falta laboral. Puede suceder de dos formas: la primera, es de oficio, como es el caso de los operativos que realizan los inspectores de trabajo en el caso del aguinaldo y la bonificación anual, por disposición propia acuden a los diferentes empresas para constatar si se están cumpliendo con realizar dichos pagos o no. La segunda, es por

³⁴ *Ibíd.* Pág. 41.



denuncia, que puede ser por teléfono o personal, esta última es la más común, puede presentarse anónima también. A continuación se explica ésta modalidad:

El trabajador acude a las ventanillas ubicadas en el primer nivel del edificio donde funciona el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concretamente a la séptima avenida 3-33 zona nueve, torre empresarial e interpone su denuncia (no es demanda), se le toman sus datos personales, datos de la empresa; seguidamente, el trabajador es enviado a otra ventanilla donde ratifica la denuncia y le entregan una hoja en la cual muestra el inspector de trabajo asignado al caso.

Al día siguiente, el trabajador debe acudir al segundo nivel del edificio en mención, donde se ubica la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo, ahí ubica al inspector designado ante quien debe exponer el caso nuevamente; el inspector programa la visita a la empresa.

El día programado, el inspector llega a la empresa y constata la verdad o falsedad de la denuncia interpuesta por el trabajador, de no ser cierta, se archiva el caso; de ser cierta, previene al patrono fijándole un plazo por lo general de tres días, para que se ajuste a derecho, bajo apercibimiento de sancionarlo en caso de incumplimiento, acá puede programar una segunda visita o citar al patrono a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo.

En una segunda visita, si el patrono no cumple con asistir, el inspector redacta un acta en la cual hace constar la incomparecencia, y esto constituye falta laboral al tenor de lo que establece el Artículo 272 liberal g) y Artículo 281, literal m) del Código de Trabajo.



Cuando se da una situación de estas, los inspectores de trabajo deben elaborar un memorial denominado incidente de falta laboral, en el apartado de los hechos hacen constar que se citó al patrono y que éste no asistió; o que se le requirió poner a la vista la documentación correspondiente y no cumplió.

Una vez elaborado el memorial de incidente, el mismo se traslada al séptimo nivel donde se ubica la otra sección de la Inspección General de Trabajo, la cual se encarga de enviar los memoriales a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que impongan la sanción correspondiente. Entonces cabe la pregunta ¿por qué los inspectores de trabajo no sancionan al patrono? La respuesta se dará en el apartado siguiente.

3.6. El procedimiento por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

Antes de responder la interrogante es necesario hacer referencia a algunas cuestiones importantes como las siguientes: el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala reformó varios artículos del Código de Trabajo, entre ellos lo relativo a las faltas de trabajo y previsión social, específicamente el Artículo 16 reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo en el sentido de que la Inspección General de Trabajo debía ser la única autoridad administrativa competente para conocer, investigar y sancionar una falta, no obstante que es parte del procedimiento administrativo, convirtiéndola en juez y parte del mismo.

De la forma como estaba regulado, se atribuía competencia que es propia de los tribunales de trabajo y previsión social, tergiversando entonces el Artículo 203 de la Constitución



Política de la República de Guatemala, ya que invade el campo administrativo de justicia de los referidos tribunales.

Aunado a ello, dicha norma al trasladar la jurisdicción privativa que corresponde a los Jueces de Trabajo y Previsión Social a un órgano administrativo, vulneraba también el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual preceptúa en su parte conducente: "...todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa..." es decir una función específica de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Entonces la respuesta a la interrogante de la parte final del apartado anterior, es que los inspectores de trabajo ya no pueden imponer sanciones al patrono y trabajador por violación a las leyes de trabajo y por ello se declaró inconstitucionalidad parcial en contra de los Artículo 269 y 271 del Código de Trabajo.

Por las razones expuestas en párrafos anteriores, esto según Expediente 898-2001 y 1014-2001 de la Corte de Constitucionalidad, de fecha tres de agosto de 2004. La parte resolutive de la sentencia en mención preceptúa en su parte conducente: "...II) Como consecuencia, se declaran inconstitucionales los Artículos: 15 párrafo segundo, en la primera oración que regula que una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento..."



Como se puede apreciar, la misma Inspección General de Trabajo imponía sanciones por faltas de trabajo y previsión social, y desde el año 2004 está declarada inconstitucional dicha frase que se transcribe en la sentencia de mérito.

Por tal motivo, los inspectores de trabajo redactan el memorial y lo remiten a los Tribunales de Trabajo para que, en caso de constatar la falta, sancionen a las partes que forman la relación laboral con las multas que establece el Artículo 272 del Código de Trabajo, congruente ahora con la función jurisdiccional que es partidaria la Constitución Política de la República de Guatemala.

Habiendo hecho la aclaración anterior, se debe hacer referencia a lo que establece el Artículo 415 del Código de Trabajo: "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..."

En este sentido, acción directa se refiere a la obligación de toda persona presente o conozca la violación de la ley (en este sentido, es lógico que siendo el la Inspección General de Trabajo la encargada de velar por el cumplimiento de las normas laborales la tenga), de ponerlo en conocimiento de la autoridad competente (Tribunales de Trabajo y Previsión Social) a efecto se inicie la investigación pertinente (vía de los incidentes).

Para ejercitar esta acción, debe tenerse la prescripción, la cual define Luis Molina como: "la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que estos hayan sido ejercitados..."³⁵

³⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 183.



En el orden de ideas anterior, el plazo para plantear la acción es, al tenor de lo que establece el Artículo 271, literal a) del Código de Trabajo, seis meses. Si no se presenta el memorial dentro de ese plazo prescribe.

Entonces el procedimiento para imponer las sanciones dentro de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social es por la vía de los incidentes, al tenor de lo establecido en los Artículos del 138 al 140 de la Ley del Organismo Judicial: audiencia por dos días al infractor (patrono o trabajador), por ser cuestión de hecho se abre a prueba por el plazo de ocho días; y se dicta el auto que resuelve por el plazo de tres días.

Ahora hay que hacer una aclaración, las multas que se impongan deben hacerse efectivas inmediatamente, al tenor de lo que establece el Artículo 422 del Código de trabajo. Pero ¿qué sucede si el infractor desobedece?, la respuesta es sencillas, se debe obligar por medio del juicio ejecutivo laboral mediante el procedimiento establecido en el Artículo 426 del Código de Trabajo, donde debe practicarse la liquidación, publicarse en el diario oficial, proceder al embargo y remate de los bienes y venderlos en pública subasta, incurriendo el infractor en el delito de alzamiento de bienes si vende los mismos después del juzgamiento o por desobediencia, al tenor de lo que para el efecto preceptúa el Código Penal.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la factibilidad de resolver el conflicto de faltas en la vía del juicio ordinario laboral

En el presente capítulo se trata el tema central del presente trabajo, el cual está basado en el análisis jurídico de la factibilidad (facilidad) de resolver conflictos cuando hay violación a las normas de trabajo y previsión social, pero en la vía del juicio ordinario laboral y no por la vía de los incidentes como actualmente regula el Código de Trabajo; previo a ello, es necesario hacer referencia al tema de los conflictos laborales para adentrarse al tema.

4.1. Problemática del tema investigado

Si se analiza la factibilidad de resolver conflictos, lo más adecuado es analizar qué es un conflicto y algunas cuestiones importantes del término, en este orden de ideas, Luis Alcalá afirma que: "...deriva del latín *conflictus*, que, a su vez, tiene origen en *conflictere*, que significa combatir, luchar, pelear..."³⁶

Se puede apreciar que el origen del vocablo tiene congruencia con la regulación del Código de Trabajo, por esa razón es que, cuando hay controversia entre las partes que forman la relación laboral, cada uno trata de luchar por sus intereses, es un pleito contra la otra; una para tener mejores condiciones en el centro de trabajo (trabajador); y la otra, para acaparar más ganancias con menores gastos (patrono).

³⁶ Zamora y Castillo, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social, tomo II.** Pág. 139.



Ahora bien, se hizo referencia en el párrafo anterior al vocablo controversia entre las partes, aquí hay que hacer una aclaración, no es lo mismo controversia que conflicto (aunque parezcan sinónimos en primer término). Como afirma Luis Alcalá: "...la palabra controversia en el trabajo se utiliza cuando alguno pretende la tutela de su interés, en contraste con el interés del otro y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido..."³⁷

Es interesante la afirmación del referido autor, ya que de la misma se interpreta que la controversia va orientada a una discusión larga entre el patrono y el trabajador; mientras que conflicto es algo instantáneo, como por ejemplo, las condiciones de higiene en el centro de trabajo no son las adecuadas un día determinado; pero si esta problemática subsiste durante días, semanas o meses, se convierte en conflicto. Otro ejemplo, un día determinado le retienen al trabajador un día de salario en concepto de multa, es controversia, pero si el patrono lo hace durante todo el mes, se convierte en conflicto. Esto no lo especifica el autor citado, pero haciendo una interpretación analógica a contrario se infiere esta cuestión

Todas estas cuestiones son en realidad infracciones contra las disposiciones del trabajo y previsión social, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral.

De tal cuenta el Código de Trabajo estipula que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se

³⁷ *Ibíd.* Pág. 140.



encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado.

Analizando el asunto en cuestión, este enfoque doctrinario se queda corto, como afirma Landelino Franco: "...pues como puede advertirse, no incluye en la acción u omisión a la figura del empleador, lo que constituye una carencia imposible de soslayar, pues en la práctica, especialmente dentro del derecho laboral guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo por acción u omisión, suele constituirse en una acción común de los empleadores; 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 procedencia dentro de la relación de trabajo..."³⁸

Pareciera más que en materia de faltas de trabajo la doctrina quiere proteger al patrono, pero quien más vulnera la legislación laboral es él mismo; con preguntas tan sencillas como estas se puede evidenciar la problemática ¿por qué no paga salario mínimo?, ¿por qué no suscribe contrato de trabajo?, ¿por qué no paga horas extras?. En Términos de Luis Alcalá, esto es un conflicto laboral serio, no una simple controversia entre patronos y trabajadores.

Una cosa es que el trabajador desobedezca las órdenes del empleador y otra muy diferente es que el patrono vulnere constantemente las normas de trabajo y previsión

³⁸ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 560.



social, es decir, él conoce la ley o al menos debe asesorarse en eso, él sabe sus obligaciones como patrono, entonces por qué no cumplir con las mismas, por qué ese afán de hacerle la vida imposible al trabajador, por qué ese afán de humillar al trabajador que lo único que busca es llevar el pan diario a su familia (claro, el patrono tienen también derechos, eso no se le niega).

El meollo del asunto ya se evidenció, el derecho disciplinario del trabajo se circunscribe únicamente a la inobservancia de las reglas del contrato de trabajo por parte del trabajador, pero no al incumplimiento de las normas por parte del patrono, en este aspecto la doctrina decepciona en realidad, dónde está entonces la tutelaridad de que es partidario el derecho laboral, pero bueno, afortunadamente el Código de Trabajo es más certero a la realidad que vive el trabajador.

Llama la atención un ejemplo que hace referencia Luis Alcalá: "...una petición de aumento de salario por parte de un trabajador aislado deriva en un conflicto de intereses; si este trabajador resulta indispensable para la empresa, el patrono concederá el aumento requerido... un despido arbitrario por el patrono provoca un conflicto de derecho, por vulnerar una norma legal: la estabilidad en el empleo..."³⁹

El autor citado hace referencia a dos tipos de conflictos: conflicto de intereses y conflicto de derecho; el primero no le interesa al derecho laboral, pues con el ejemplo anterior, al pedir el aumento de salario el trabajador, el patrono puede tener un descontento y una actitud de enojo, pero si se lo da no hay ningún problema. El segundo sí le interesa al derecho

³⁹ Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 148.



laboral, porque, derivado de esa petición, el patrono toma una actitud de enojo y despidió al trabajador, entonces es donde entran los principios del derecho del trabajo para equilibrar el conflicto y proteger al trabajador, pues el patrono cometió una falta contra las leyes de trabajo y previsión social (despido injustificado), pero si paga las prestaciones correspondiente, no hay problema, si no lo hace, el conflicto es mayor.

4.2. Limitación de la Inspección General de Trabajo en la imposición de sanciones administrativas por faltas a las leyes de trabajo y previsión social

En el ordenamiento jurídico guatemalteco no se ha tomado en cuenta todos los aspectos legales para que se logren resolver los conflictos de trabajo y previsión social con eficacia, celeridad y economía, especialmente cuando hay plazos de por medio, hay que aclarar, no es que la Inspección General de Trabajo sea ineficiente, el problema es que se perdió el carácter coercitivo.

Las atribuciones otorgadas a la inspección General de Trabajo no se conciben si no son cumplidas las funciones administrativas inherentes a la misma, pues no basta sólo con apersonarse al centro de trabajo, verificar el cumplimiento de la legislación laboral y prevenir al infractor para que se ajusta a derecho, con el apercibimiento de ser sancionado con la multa que al respecto estipula el Código de Trabajo y no tomar ningún tipo de represalias contra el trabajador, aquí la inspección toma un carácter eminentemente preventivo, mas no sancionador.

Las diversas tareas administrativas que incumben al servicio de la Inspección General de Trabajo son muchas, especialmente las destacadas por el profesor Luis Costa:



- a) “cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas en los contratos tales como falta de pago puntual y en efectivo del salario, normas de higiene y seguridad, horas extraordinarias de trabajo, el buen trato, etcétera.
- b) Las referidas a los sistemas de producción o sea la protección individual del trabajador, según el tipo de actividad que desarrolle en materia de: estiba o desestiba de productos cuando no se empleen medios mecánicos; el ambiente atmosférico para comprobar si está o no viciado, bien ventilado o expuesto a la acumulación de gases.
- c) Sobre la integración de comisiones ordenadas por la ley, el inspector examinará si se encuentran correctamente integradas, celebran reuniones, si sus libros o documentos se encuentran en regla para advertir las deficiencias observadas o discutidas, pero sobre todo para verificar si rinden los informes exigidos por las autoridades del trabajo.
- d) De carácter administrativo-sindical para orientar a las asociaciones profesionales en asuntos de inscripción, registro, depósito de estatutos, la verificación de su contabilidad, el cumplimiento de sus obligaciones con los poderes públicos.
- e) Casi todas las administraciones del trabajo formulan manuales de inspección o reglamentos con las funciones y atribuciones de los inspectores, sus obligaciones, la forma de practicar las inspecciones o la de hacer notificaciones y levantar las actas correspondientes, así como el conjunto de responsabilidades en que pueden incurrir y las sanciones que se les pueden aplicar.”⁴⁰

⁴⁰ Costa Pinto, Luis. **Inspección de trabajo**. Pág. 241.



Los aspectos que enumera el referido autor están contenidos en el Código de Trabajo y de hecho son las funciones que los inspectores de la sección de visutaduría realizan a diario, también se cuenta con manual donde especifica el procedimiento para la inspección adecuada de las empresa, todo esto es positivo, aunque la legislación se queda corta porque no se puede sancionar de inmediato, este es un problema para el adecuado desempeño del inspector de trabajo.

4.3. La ineficacia de la vía incidental para la imposición de sanciones en caso de conflicto por faltas a las leyes de trabajo y previsión social

En el capítulo anterior se explicó por qué los inspectores de trabajo ya no pueden aplicar sanciones cuando patronos y trabajadores violan las leyes de trabajo y previsión social, así como los motivos de la Corte de Constitucionalidad para declarar inconstitucionalidad parcial de los Artículo 269 y 271 del Código de Trabajo; para no redundar en el tema, en el presente apartado se hace referencia a las repercusiones que, a criterio personal, acarrea haberles restringido a las autoridades de trabajo la potestad que tenían y que sean única y exclusivamente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes tengan la potestad de imponer sanciones.

Para iniciar este tema se debe hacer a alusión a qué se entiende por incidente, en este sentido el profesor Giovanni Orellana lo define como: “un proceso accesorio y paralelo al principal que resuelve la incidencia, nunca el fondo del asunto principal y se utiliza cuando el asunto no tiene trámite específico o porque lo ordena la ley.”⁴¹

⁴¹ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Pág. 155.



Lo afirmado por el referido autor da a entender que los incidentes son procesos en primer término y debe ser paralelo al asunto principal.

Su nombre lo indicaba, para que tenga la categoría de incidente, debe ser un proceso derivado del principal, pero si se analiza a profundidad, cuando surge una falta contra las leyes de trabajo y previsión social, ¿dónde está el proceso principal ahí? No se concibe por qué se tramita en esta vía ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a criterio personal, es un proceso como cualquiera (de conocimiento).

Lo anterior da la pauta que al derecho laboral no le interesa sancionar las faltas de trabajo y previsión social. Ahora bien, lo que se quiere dar a entender en este apartado es que la Inspección General de Trabajo podía sancionar a los patronos y trabajadores renuentes a cumplir la legislación laboral, como las sanciones que imponen otros organismos del Estado.

Desde el año 2004 que se publicó en el diario oficial la declaratoria de inconstitucionalidad, se vedó a la Inspección General de Trabajo, el derecho de imponer las referidas sanciones, razón por la cual, en la actualidad, los Inspectores de Trabajo, han perdido interés en promover las mismas por la vía incidental, ya que debido a la carga que soportan los órganos jurisdiccionales, no siempre se logra imponer las mismas a los infractores.

Cualquiera se preguntará entonces ¿no es acaso un incidente el que se debe promover?, si bien es cierto, el trámite de los incidentes se ve relativamente sencillo y rápido, en la práctica es todo lo contrario, se reitera que la pesada carga de trabajo de los Tribunales de



Trabajo y Previsión Social hace que se le dé prioridad a otros casos como despidos, reinstalaciones (que también este último es por la vía incidental), dejando de lado la imposición de sanciones a los infractores de la normativa laboral, al final quien sale perjudicado es el trabajador, pues la no imposición de la sanción, ocasiona reincidencia por parte del patrono en hacer caso omiso a lo que las leyes de trabajo y previsión social establecen, vulnerando los derechos mínimos e irrenunciables que tiene el trabajador por mandato constitucional.

Por otro lado, Luis Costa Pinto en relación a los poderes atribuidos a la administración del trabajo señala que deben ser los siguientes: a)” poderes de control; b) poderes de ejecución que se realizan mediante exhortaciones individuales o por medios de presión administrativa; c) poderes procesales según la modalidad de los procedimientos a los cuales debe ajustarse el inspector de trabajo; y d) poderes de fiscalización o denuncia.”⁴²

De los poderes que menciona el citado autor, en Guatemala la Inspección General de Trabajo cuenta con el de control, cuando organiza la cantidad de visitas por día en los centros de trabajo; de ejecución, pero es relativa, porque la mayoría de patronos no cumplen con las prevenciones que realiza el inspector en la primera visita; la de fiscalización, se da en la segunda visita y en los operativos. Poderes procesales no tienen la Inspección General de Trabajo, estos se atribuyen exclusivamente a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a través de la vía incidental ya enunciada.

⁴² Costa Pinto. **Op. Cit.** Pág. 260.

www.mtp.gob.gt



¿Cuál es la ineficacia entonces de la vía incidental?, sencillamente, el hecho que una sanción contra las leyes de trabajo y previsión social, a criterio personal, no es un incidente, es una cuestión principal, ya que antes de ello no ha habido un juicio previo y los incidentes surgen del proceso en sí.

En el caso de Guatemala el inspector de trabajo posee no solo el poder de denunciar, sino también el de instruir el procedimiento que busca sancionar la comisión de faltas de trabajo, a lo que hay que agregar que la ley también le confiere el derecho a imponer la sanción que corresponda, tal y como lo establece el Artículo 278 del Código de trabajo que literalmente preceptúa:

4.4. El carácter sancionador de la Inspección General de Trabajo

Para explicar esto, se debe analizar algunas normas como el Artículo 278 del Código de Trabajo, el cual preceptúa: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los



dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva, y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe, considerar como gestión directa del respectivo patrono.”

Con la transcripción del Artículo antes citado, se puede inferir que la Inspección General de Trabajo tiene legitimación para instruir el procedimiento que busca sancionar la comisión de faltas de trabajo y en este sentido, la legislación laboral le ha conferido la facultad de investigar, denunciar, instruir y sancionar aquellas faltas. En problema surge y así lo interpretó la Corte de Constitucionalidad, la Inspección General de Trabajo, con el análisis anterior, se convierte en juez y parte dentro de ese procedimiento que se resuelve por la vía de los incidentes.

4.5. Falta de ejecución de la sanción impuesta por los tribunales de trabajo y previsión social derivado del incidente de falta laboral

En este apartado es indispensable hacer una breve referencia a lo que es el juicio ejecutivo, para luego analizar a profundidad el tema. En este orden de ideas, Ricardo Villagrán define el juicio ejecutivo como: “...Aquel juicio donde, sin entrar en la cuestión de fondo de las relaciones jurídicas, se trata de hacer efectivo lo que consta en un título al



cual la ley da la misma fuerza que a una ejecutoria. Se ha dicho que este procedimiento no constituye en rigor un juicio, sino un medio expeditivo para efectividad de sentencias y documentos que hacen fe y tienen fuerza compulsiva especial.”⁴³

Es interesante la opinión del referido autor, ya que él considera que el objeto primordial del juicio ejecutivo es hacer efectiva una obligación contenida en un título ejecutivo; en este sentido, es donde el derecho laboral choca cuando se trata de hacer cumplir un derecho pre establecido.

El problema surge porque el para hacer efectiva la obligación, son indispensables tres requisitos: título ejecutivo, acción ejecutiva y patrimonio ejecutable. Es decir, para obligar al patrono a que pague debe haber un fundamento, y este es el título.

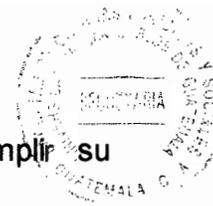
Para Carlos Prieto, título ejecutivo es: “el documento en el que conste una obligación clara, expresa y exigible.”⁴⁴

Se comparte la opinión de referido autor, ya que, en efecto, el título ejecutivo no es más que el documento en el cual el actor fundamenta sus pretensiones, las cuales se encuentran delimitadas, asimismo la persona a quien se reclama no pudiéndose exigir más de lo que el mismo contiene.

El segundo requisito es, la acción ejecutiva, entendida esta como el poder jurídico para poner en movimiento el órgano jurisdiccional, en materia laboral, es el trabajador quien

⁴³ Villagrán, José Ricardo. **El juicio ejecutivo**. Pág. 13.

⁴⁴ Prieto Monroy, Carlos Adolfo. **Acerca del proceso ejecutivo, generalidades y legitimidad en el estado social de derecho**. Pág. 48.



generalmente ejercita esta acción por la desobediencia del patrono de cumplir su obligación.

Y el tercer requisito es, el patrimonio ejecutable, entendido este como aquél conjunto de bienes, derechos y obligaciones que posee una persona, los cuales puedan ser susceptibles de una valoración pecuniaria, es decir que puedan cuantificarse en dinero.

Actualmente el incidente por falta laboral, según lo estipulado en la Ley del Organismo Judicial, finaliza por medio de un auto (es una resolución de simple trámite). Esto hace imposible la ejecución (obligar al pago al infractor) de la multa que contempla el juzgador y pone en duda si existe también el delito de desobediencia, tomando en cuenta que no se trata de una sentencia.

Hay que recordar que el juicio ejecutivo laboral es un proceso de ejecución, razón por la cual, se necesita de un antecedente previo (los procesos de conocimiento, como el juicio ordinario laboral, por ejemplo), pero como la vía incidental no está catalogada como tal, resulta improcedente el cobro por la vía ejecutiva. Esto es precisamente porque no se cumple con el primer de los requisitos recién explicados: un título ejecutivo, siendo este la certificación de la sentencia, no del auto.

El auto que resuelve el incidente por falta contra las leyes de trabajo y previsión social no se puede homologar a una sentencia ya que si así fuera existiría una nulidad por parte del juzgador por actos y procedimientos en que se infringe la ley. De tal manera que un procedimiento específico para juzgar y en su caso sancionar las infracciones a las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, los jueces de trabajo y previsión social pueden y



deben aplicar las normas del procedimiento ordinario contenidas en el título undécimo del Código de Trabajo; o recurrir al procedimiento de los Incidentes regulado en la Ley del Organismo Judicial, que en materia laboral también es usado para ventilar asuntos autónomos y no necesariamente accesorios, tomando en cuenta que este último trámite resulta más idóneo por ser más breve y sencillo que el juicio ordinario (al menos en apariencia).

De lo descrito anteriormente surge la interrogante si este camino que se debe seguir para el juzgamiento de faltas por la vía incidental es la correcta, si la misma cumple con su finalidad al terminar este juicio laboral, si el auto se puede ejecutar al momento de existir un incumplimiento del infractor, qué caminos entonces tiene el juzgador para obligar a cumplir al infractor si se negare a hacerlo; y como queda el Código de Trabajo en materia de cumplimiento de faltas laborales, si no se respeta la decisión del órgano jurisdiccional al imponer una multa por infringir la ley de trabajo y previsión social.

4.6. La formación de expediente dentro de la Inspección General de Trabajo

En la presente investigación se tuvo la oportunidad de obtener un expediente completo de incidente por falta laboral que dio inicio por medio de un memorial de denuncia y sometido a jurisdicción del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Sacatepéquez, por la comisión de una falta laboral contra las leyes de trabajo, pero para entenderlo se detalla el desarrollo.

En cuanto a las actuaciones inspectivas que son las diligencias en primer caso que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento



administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales.

Las actuaciones de los inspectores de trabajo se desarrollan mediante visita de inspección a los centros de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector privado en el caso concreto.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro, se identificarán anualmente con una única secuencia numérica en caso de Guatemala con un número de adjudicación, por poner un ejemplo: adjudicación R-01-00023-2017; esta numeración significa lo siguiente: R equivale a registro, cero uno equivale al municipio de Guatemala, 23 equivale a la cantidad de denuncia durante el año en referencia, mientras que 2017 equivale al año calendario.

Cada año, según investigación realizada en las instalaciones de la Inspección General de Trabajo, ingresan un promedio de 18,000 denuncias por violación a las leyes de trabajo y previsión social, dentro de las más comunes están: despidos en estado de embarazo o periodo de lactancia, no otorgan vacaciones, retención de salario, no tienen contrato de trabajo, no pagan vacaciones, no pagan prestaciones, simulaciones de contrato.

Cada denuncia que ingresa darán lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse



a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado. Las actas de inspección de oficio laboral por vulneración del ordenamiento jurídico se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de inspección de oficio laboral observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

4.6.1. Análisis de caso concreto

A continuación, se hace una descripción de lo que es este documento. Con fecha 22 de enero del año 2015 se faccionó el acta de prevención identificada bajo número de adjudicación R-0301-00027 en la cual la Inspectora de Trabajo Julia René Salazar Vivar en las instalaciones del Restaurante La Pradera, propiedad de la señora Ana Delfina Rodas Prado, por la parte Empleadora, con dirección señalada, con el objeto de realizar la INSPECCIÓN DE OFICIO LABORAL, según instrucciones emanadas por la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Sacatepéquez.

En este caso la parte patronal directamente no se encontraba, pero sí otra persona de sexo femenino que actuaba en calidad de secretaria de datos de identificación generales,



ambas partes señalaron para recibir notificaciones la misma dirección del lugar de trabajo, donde se procedió de la manera siguiente: "PRIMERO: La suscrita inspectora de trabajo se identificó de conformidad con la ley y le hace saber a los comparecientes por la parte patronal el motivo de la diligencia, solicitando ponga a la vista de la inspectora de trabajo la documentación obrero patronal o en su defecto, que se pronuncié al respecto. SEGUNDO: La persona que comparece por la parte empleadora, expresa estar enterada del motivo de la presente diligencia, de tener a la vista la identificación de la inspectora de trabajo del contenido de la adjudicación, por lo que al respecto indicó que la persona encargada de la papelería obrero patronal no se encontraba. TERCERO: Manifiesta la parte laboral de que se paga el salario mínimo, seguro y que no se laboran horas extras. CUARTO: La suscrita inspectora de trabajo deja constancia de todo lo actuado y expresado por la persona que comparece por la parte empleadora y en relación al presente caso se estableció que trabajan 13 trabajadores de los cuales nueve son mujeres y cuatro son hombres, (en este tipo de formato que se tiene a la vista hay un apartado para establecer cuantos adolescentes trabajadores hay, cuantas son femeninas y cuántos son masculinos). Devengan un salario de dos mil novecientos setenta y cuatro quetzales (Q. 2974.00) y el salario total de la planilla mensual es de (dato que no se verificó). QUINTO: Por lo que de conformidad con lo manifestado y constatado en este acto es procedente PREVENIR BAJO APERCIBIMIENTO LEGAL A LA SEÑORA Ana Delfina Rodas Prado, para la revisión de la documentación obrero patronal siendo esta las siguientes prevenciones: a) presentar planillas de pago debidamente autorizado y/o libros de salarios debidamente operado, según Artículos 102 y 103 del Código de Trabajo; b) contratos individuales de trabajo según Artículos 27 último párrafo y Artículo 28 del Código del Trabajo; c) constancias de pago de salarios, bonificación incentivo y horas extraordinarias según



Artículos 121,122 y 123 del Código del Trabajo; d) presentar las planillas y recibos de pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social correspondiente a los meses de enero a la fecha del año dos mil catorce; e) constancias de permiso para extranjeros; f) reglamento interior de trabajo debidamente aprobado según Artículos 57,58 y 59 del Código de Trabajo; g) constancia de entrega del informe anual según Artículo 61 inciso a) del Código de Trabajo; h) constancia de pago de vacaciones a todos los trabajadores, según el Artículo 103 del Código de Trabajo; i) constancia de pago de bonificación anual según Decreto 42-92 del Congreso de la República; j) constancia de pago de aguinaldo según Decreto 76-78 del Congreso de la República; k) permiso para laborar asuetos, fines de semana y días festivos; l) así mismo se verifican aspectos básicos de higiene y seguridad. Para que se verifique el cumplimiento de las anteriores actuaciones la inspectora procede a **APERCIBIR LEGALMENTE** la parte patronal arriba indicada para que se presente el día dos de febrero del año dos mil quince a las nueve horas con cero minutos, ante la inspectora actuante o quien sea designado (a) para atender la audiencia, en las instalaciones de la Inspección General de Trabajo Sección de Visitaduría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Delegación de Sacatepéquez, que se encuentra ubicado en la Calle Ancha de los Herreros número sesenta de la Ciudad de Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez. La incomparecencia o el incumplimiento total o parcial de las anteriores prevenciones darán motivo para promover las sanciones administrativas en el Artículo 272 del Código de Trabajo, ante el juez de Trabajo y Previsión Social, sin necesidad de posterior notificación. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, a las doce horas con diez minutos, la que previa lectura por la persona que comparece, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y efectos legales, la



acepta, ratifica y firma. DOY FE. Veinte y dos de febrero del año dos mil quince. Firma de la inspectora de trabajo y las representantes de la parte empleadora.”

¿Qué se puede extraer del caso anterior? Para ello hay que analizar lo preceptuado en el Artículo 61 literal f) del Código de Trabajo: “obligaciones de los patronos: ...f) permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo...”

Dentro del derecho laboral existe lo que se denomina obstrucción a la labor inspectiva, que consiste en negar la entrada al centro del trabajo al inspector de trabajo, con ello lógicamente, éste último no puede realizar la visita, como en el caso objeto de análisis, quien atendió no era la persona idónea, entonces lo único que queda es hacer las prevenciones correspondientes.

El ejemplo anterior es cómo los inspectores de trabajo redactan el acta de prevenciones cuando visitan el centro de trabajo; dentro del acta se deja plasmada la prevención y el apercibimiento legal contra de la parte empleadora.

En el ámbito del derecho laboral es con respecto a un castigo que se aplica por una infracción disciplinaria y que implica registrar la falta. El propósito de efectuar inspecciones de oficio a determinada clase o tipo de empresas, con la finalidad de revisar tanto las



instalaciones de la empresa, como las condiciones de higiene y seguridad en que laboran los trabajadores, relaciones interpersonales entre patrono y trabajadores; así como para revisar toda la documentación obrero patronal relacionada y así poder establecer si existen o no incumplimientos a las leyes laborales vigentes.

Siguiendo con el análisis del caso, el apercibimiento legal quedó estipulado para fecha cierta en la cual en la anterior inspección de la Inspección General de Trabajo citó a la parte empleadora para que cumpliera con ciertas prevenciones por lo que en las instalaciones de la Inspección de Trabajo del departamento de Sacatepéquez y ante la inspectora de trabajo compareció Sergio Aníbal González Juárez de datos de identificación, quien actúa en calidad de Contador del Restaurante La Pradera que es propiedad de la parte empleadora, se presenta el señor Sergio con el objeto de darle cumplimiento a la citación girada por lo que procede a ponerle a la vista a la inspectora de trabajo la documentación detallada a continuación: a) planillas de pago; b) contratos individuales de trabajo de nueve personas; c) planillas y recibos del seguro social; d) constancias de pago de aguinaldo, bonificación anual y vacaciones de trece trabajadores; e) en cuanto al informe del año dos mil trece que debió presentarse en el año dos mil catorce, no cuenta con él; f) en relación al reglamento interno de trabajo no lo tiene porque lo extravió así como la solicitud para laborar en días de asueto.

Si bien es cierto la inspectora hace constar que sí tiene a la vista la anterior documentación pero si bien es cierto se presentó la planilla de pagos en cuanto por tener el restaurante trece trabajadores debe llevar un libro de salarios debidamente registrado, autorizado y operado; en donde se registran once trabajadores con el pago del salario mínimo y dos no; presenta nueve contratos de trabajo, los cuales sólo cuentan con un sello de recibido; las



planillas de pago del seguro social reportan once trabajadores con el pago del salario mínimo vigente y dos no; las constancias de pago del salario, aguinaldo, bonificación anual y de vacaciones reportan once trabajadores con el pago del salario mínimo vigente y dos no; no presentan reglamento interno de trabajo, no presentan la constancia de entrega del informe anual; y la solicitud para asuetos y días festivos la trae el día de hoy.

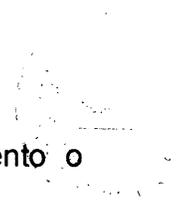
Es así como el Inspector hace un análisis de los documentos ante las infracciones y faltas que se están cometiendo en contra de la parte trabajadora por lo que PREVIENE BAJO APERCIBIMIENTO LEGAL a la propietaria del restaurante La Pradera en base a los puntos siguientes: a) habilitar libro de salarios, autorizado registrado y operado en un plazo de diez días hábiles; b) registrar sus contratos de trabajo y realizar los faltantes en un plazo de diez días hábiles; c) sólo presentan pago de salario mínimo para once personas, por lo que deberá realizar un ajuste de salario de dos años retroactivos o el tiempo que hayan laborado a los trabajadores que no devengan el pago del salario mínimo, para lo cual cuentan con un plazo de diez días hábiles, para lo que deberá poner a la vista de la inspectora de trabajo las constancias de pago y las planillas de pago del seguro social y los respectivos recibos donde conste que realizó el ajuste prevenido; d) para realizar su reglamento interno se le fija un plazo de treinta días; e) que en relación a la presentación de la constancia del informe anual se da por incumplida, toda vez que debía presentar es la correspondiente a la constancia del año dos mil catorce.

Por los motivos anteriores, la PREVENCIÓN se dio por INCUMPLIDA por lo que se procede conforme a derecho corresponde. Por lo que se fija audiencia para nueva fecha. En cuanto a los plazos que deben fijarse, este va a depender del tipo de infracción que se ha cometido y debe ser fijado a juicio del inspector actuante, la ley no establece

parámetros para el computo de este plazo, por lo que en cada caso concreto es el propio inspector de trabajo que va a determinarlo a su libre juicio. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que los plazos que el inspector fije deben ser prudenciales y en ningún momento debe de ir encaminado a favorecer o perjudicar a alguien, es decir que no puede ser igual plazo para cumplir con la elaboración del reglamento interior de trabajo como para habilitar el libro de salarios, esto en virtud de que en el primer caso se requiere de un tiempo mayor para su cumplimiento y en el segundo por su naturaleza se necesita de un tiempo menor; asimismo debe tomarse en cuenta el número de normas que debe ajustarse y la cantidad de trabajadores perjudicados, ya que estos son elementos de juicio para establecer el número de días que van a otorgarse al infractor.

Una vez que el inspector de trabajo haya formulado las prevenciones a que se hizo referencia anteriormente, comienza a correr el plazo para su cumplimiento, vencido el cual, debe de realizar una nueva visita al centro de trabajo de mérito a efecto de establecer el grado de incumplimiento que existe con la relación a las mismas.

Esta situación se encuentra regulada en el Artículo 281 del Código de Trabajo que en la literal l) preceptúa: "...siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector... 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 haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato." Haciendo una interpretación del referido artículo, la verificación conlleva una visita más específica al centro de trabajo ya



que en este caso el inspector se dirige puntualmente a constatar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y no establecer ningún otro tipo de situación.

Significa entonces, que no basta establecer el incumplimiento de una norma de trabajo o de prevención social para que la Inspección General de Trabajo proceda a cumplir con su facultad sancionadora; toda vez que, como quedó evidenciado, otorga una oportunidad al infractor para que subsane la irregularidad y se evite la imposición de la sanción administrativa, en atención a que el objeto de esta Institución es lograr el eficaz cumplimiento de la ley laboral y no la recaudación de fondos por medio de las multas administrativas.

- Análisis del caso en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

En el planteamiento del caso concreto la parte empleadora no cumplió con las prevenciones de acuerdo al tiempo prudencial, por lo que se dejó constancia y se le visitó a la empleadora en la dirección designada en el proceso el contenido de las dos actas de adjudicación identificadas como se explicó anteriormente, por lo que se procedió a elevar el expediente a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social del departamento de Sacatepéquez, el cual admitiendo para el trámite la denuncia de falta laboral promovida en contra de Ana Delfina Rodas Prado, de la cual por la vía de los incidentes se le corre audiencia por días. Por lo que se le notifica a la parte empleadora.

Es importante mencionar que el memorial de incidente por violación a una falta laboral lo elabora y lo firma la inspectora de trabajo encargada del caso, lo cual consta en un



nombramiento extendido y autorizado por la Delegada Departamental de la Inspección de Trabajo, que son documentos importantes en los casos suscitados de faltas laborales en la vía de los incidentes.

Siguiendo análisis al caso concreto, la parte empleadora se pronuncia al respecto con un memorial de contestación con el objeto de solicitar la declaratoria de prescripción de la acción, para iniciar procedimiento que pudo tener la Inspección General de Trabajo en base a los seis meses para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa, ya que si no se hace dentro de este tiempo perentorio prescribe el derecho.

Esta es una oportunidad procesal para la cual puede interponer cualquier medio de defensa, las cuales son resueltas en el auto final. La prescripción comprende la extinción de las obligaciones por parte del obligado a cumplirlas, por no haberse solicitado el cumplimiento de las mismas durante el tiempo que la ley lo establece. "Prescripción, al tenor del Artículo 259 del Código de Trabajo es: "un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo o que sea consecuencia de la aplicación del mismo código, mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones que determina."

Entre las pruebas que se ofrecen en el presente caso se tienen: a) fotocopia simple de la patente de la empresa inscrita en el Registro Mercantil General de la República, inscrita en libro de empresas mercantiles; b) memorial que inicia el proceso que obra en autos dentro del incidente de faltas que se promueve ante el juzgado de trabajo; c) las actas de adjudicación; d) fotocopia simple del informe estadístico del empleador presentado de febrero de 2015 y con el que se prueba que se cumplió con esta prevención; e) fotocopia simple de la primera hoja del libro de salarios debidamente autorizada y registrada en



marzo de dos mil quince en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; f) fotocopia simple de la resolución emitida por la Inspección General de Trabajo en abril de 2015, en la cual se resuelve aprobar la prestación de labores en días de asueto; g) fotocopia simple de nueve contratos individuales de trabajo; h) carta de fecha dieciocho de febrero de 2015, extendida por la parte empleadora.

Entre las peticiones de fondo la empleadora solicitó: a) que se declare con lugar la prescripción interpuesta y por lo tanto prescrita la acción de la Inspección General de Trabajo para iniciar proceso sancionatorio en contra él y en consecuencia que no procede imponer multa; b) por acreditados los argumentos relacionados de la improcedencia de incumplimiento con la normativa laboral, sobre el fondo del asunto de conformidad con los medios de prueba diligenciados y por lo tanto la improcedencia de imponer multa; c) oportunamente, dictar el auto que en derecho corresponde, declarando sin lugar el incidente por faltas a las leyes laborales promovido en contra de él y en consecuencia, se le absuelva de la sanción solicitada, haciéndose las demás declaraciones que en derecho correspondan.

Por referirse este incidente a cuestiones de hecho, se abrió a prueba común a ambas partes. Entre las pruebas está la fotocopia simple de las actas de fecha veintidós de enero, dos y dieciocho de febrero, así como catorce de abril, todas del año 2015, en las cuales quedó consignada la falta laboral de la parte denunciada, a efecto de ser diligenciadas y oportunamente valoradas como plena prueba y con plena validez.

Las actas que redactan los inspectores de trabajo son de tanta validez, aspecto que es importante tomarlo en cuenta, ya que los inspectores de trabajo tienen fe pública



administrativa como lo establece el Artículo 281, literal j) del Código de Trabajo: "...las actas que levanten, tiene plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud falsedad o parcialidad..."

Por la razón anterior, es que la prueba reina dentro del incidente de falta laboral es el acta del inspector de trabajo donde hace constar el incumplimiento de las prevenciones, dicha acta por el simple hecho de redactarla el inspector, produce plena prueba y hace fe.

Las peticiones fueron: a) que se admita para su trámite el presente memorial y se agregue al expediente respectivo; b) que las fotocopias de las actas de fecha veintidós de enero, dos y dieciocho de febrero, y acta de fecha catorce de abril, todas del año 2015, que obran en los autos, sea diligenciada y valoradas con plena validez y como plena prueba; b) que se dicte el auto definitivo declarando la con lugar la denuncia y se ponga al denunciado la sanción máxima conforme lo establece el Artículo 272 del Código de Trabajo. Es de esta forma de cómo se pronuncia el Inspector de Trabajo para que exista un sistema de valoración de los medios probatorios al respecto.

- Resolución del Juzgado de Trabajo y Previsión Social

Con respecto el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Sacatepéquez se pronuncia a respecto y resuelve: "Se tiene a la vista para resolver el incidente de falta laboral identificado en el acápite promovido por la INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO a través de la inspectora de trabajo Julia René Salazar Vivar contra Ana Delfina Rodas Prado.



CONSIDERANDO. Que de conformidad con la ley específica de la materia 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.

Por su parte el Artículo 281 en los literales l) que establece: “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...” y literal m) “Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir...”

En el presente caso, la inspectora de trabajo plantea la presente denuncia de falta laboral en contra de la incidentada en virtud de haber infringido lo regulado en el Artículo 281 literal l) anteriormente relacionado, tal y como constan en el acta de fecha catorce de abril del año 2015 faccionada por la Inspectora denunciante.

Del incidente planteado se corrió audiencia a la otra parte por el plazo de ley, quien al evacuarla planteó la prescripción de la misma argumentando que entre la fecha del acta de adjudicación, 18 febrero de 2015 y a la presentación de la denuncia transcurrió en exceso el plazo que señala el Artículo 271 del Código de Trabajo, ya que la citación de fecha 14 de abril de 2015 nunca le fue notificada. La juzgadora llegó al momento de resolver concluye que consta en autos que la última actuación que se realiza en la Inspección General de Trabajo es del día 14 de abril de 2015, acta que debe de otorgársele pleno valor probatorio



de conformidad con lo regulado en el Artículo 281 literal j) del Código de Trabajo, pues no fue redargüida de nulidad o falsedad y de donde se deduce que, no ha transcurrido el plazo para que opere la prescripción y que si bien es cierto no se acompaña el acta de notificación realizada con posterioridad, también lo es que la ley contempla como medios de prueba en poder del adversario que bien pudo haber solicitado la denunciada, para contradecir las pretensiones del promoviente, amén que a la fecha de dicha acta ya habían transcurridos los treinta días que se habían establecido para presentar el reglamento interior de trabajo requerido, razón por la que resulta procedente declarar con lugar el presente incidente.

FUNDAMENTO DE DERECHO. Artículos: 61, 269, 270 al 272, 278, 281, 415, 416, 422, 423 y 424 del Código de Trabajo; del 135 al 143 de la Ley del Organismo Judicial. **POR TANTO:** Este juzgado con base en lo considerado y las leyes citadas al resolver **DECLARA:** I) **CON LUGAR** el incidente de falta laboral promovido por Julia René Salazar Vivar, contra Ana Delfina Rodas Prado, imponiéndoles una multa de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas al momento de cometida la falta, equivalente a **CUATRO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO QUETZALES CON OCHENTA CENTAVOS**, la cual deberá hacer efectiva en la tesorería del Organismo Judicial al causar firmeza el presente fallo y en caso de incumplimiento deberá certificarse lo conducente a la fiscalía del Ministerio Público para lo que haya lugar. II) **NOTIFIQUESE...**”

JUEZA

SECRETARIA



Como cualquier acto de orden procesal, el auto para poder ser producido, necesita también de la eficacia que la ley le proporciona y se encuentra sometida a requisitos determinados, como lo son: lugar, tiempo y forma.

En lo relacionado al lugar en que el auto debe ser dictada, no existe problema alguno, debido a que la ley de manera tácita, se encarga del establecimiento de que la sentencia tiene que ser dictada en el lugar donde se encuentra ubicado el tribunal que cuenta con conocimiento de la investigación que es objeto del proceso o sea, aquel referente a la circunscripción, local y sede del órgano jurisdiccional que conoce del caso relacionado.

En lo relacionado al tiempo, el auto debe ser proferido dentro del plazo correspondiente, y para tal efecto el periodo probatorio es de cinco días siguientes a su vencimiento, siempre bajo la responsabilidad del titular.

En lo relacionado a la forma, debe tomarse muy en cuenta que el auto es una declaratoria de voluntad y se manifiesta de dos forma: externa, la cual se lleva a cabo por escrito; y la interna, en que se debe cumplir con resquicitos determinados, como dictar de manera clara y precisa, realizándose en las mismas las declaraciones procedentes y congruentes con la demanda respectiva, absolviendo o condenando, de manera parcial o total al infractor y decidiendo en lo que respecta a todos los puntos del litigio objeto del debate relacionado.

El juzgador en el procedimiento de faltas contra las normas laborales o de previsión social, se debe encargar de analizar y de valorar todos los medios que hayan sido diligenciados. Además al declarar la culpabilidad del infractor, graduar la sanción y encargarse de la imposición de la multa respectiva, tomando en consideración los elementos indicados en el



Código de Trabajo. Dicho cuerpo legal no contempla el procedimiento que se debe seguir para ejecutar el auto que sea proferida en el procedimiento de el juzgamiento de faltas en contra de normas laborales o de previsión social, limitándose dicha normativa únicamente a la consignación de las sanciones o multas que se impongan a los culpables, las cuales deben de llevarse a cabo de manera inmediata.

El acto de verificación de cumplimiento de orden judicial en procesos de incidentes de faltas laborales deberá ser ordenado por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social que emitió la orden, dentro de la resolución que ordena requerir el pago de lo adeudado. El nombramiento de ministro ejecutor al notificador debe librarse para que se practiquen las dos diligencias en un solo acto, es decir, ordenar requerir el pago y el nombramiento de un ministro ejecutor para que verifique el cumplimiento de la orden judicial. En caso de incumplimiento de la orden judicial que requiera algún pago adeudado o una multa, el órgano jurisdiccional que emitió la orden procederá a decretar las medidas precautorias correspondientes para lograr el cobro de lo reclamado.

También da lugar a que el juzgado de trabajo que emitió la orden certifique, de oficio, al órgano jurisdiccional del ramo penal, por el delito de desobediencia, solicitando, dentro de esa certificación, que se le dé aviso de la resolución final que se emita en dicho proceso penal.

Los actos de verificación de cumplimiento de orden judicial (resoluciones finales de procesos laborales y sentencias o autos), se practicarán por el notificador del juzgado de Trabajo y Previsión, previo nombramiento de ministro ejecutor (en los casos donde no exista centro de servicios auxiliares) o el notificador del centro de servicios auxiliares de la



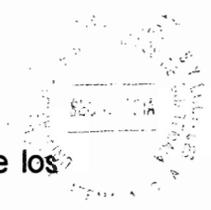
administración de justicia laboral, según sea el caso y siempre previo nombramiento. En los casos que se estime necesario, el notificador nombrado ministro ejecutor podrá solicitar la asistencia de la Inspección General de Trabajo. El acto de verificación deberá documentarse en acta, utilizando los formularios elaborados e ingresando el resultado de esa actuación en el sistema de gestión de tribunales.

El notificador nombrado ministro ejecutor o el notificador asignado para verificar el cumplimiento de una orden judicial, independientemente de lo que constate, deberá informar del resultado de su actuación al juez de trabajo que emitió la orden que dio origen a ésta, utilizando los formularios elaborados e ingresando el resultado de esa actuación en el sistema de gestión de tribunales.

La manifestación expresa del deudor al notificador o ministro ejecutor de no hacer efectivo el pago de lo adeudado, cuya obligación se ordenó dentro de los procesos de falta laboral, se entenderá en el no cumplimiento a la orden judicial (sentencia, auto o decreto). Se comprueba en dicho proceso de incidente por falta laboral que la multa impuesta fue ejecutada a favor de la tesorería del organismo judicial.

4.7. Propuesta y solución al marco jurídico (Cambio de vía)

En un juicio de faltas, es fundamental resolver de manera inmediata cualquier conflicto que se tenga, de manera que el trabajador no resulte afectado bajo ninguna circunstancia, pues si el derecho laboral se basa en la tutelaridad al trabajador como parte más débil de la relación laboral, congruente es un proceso ágil y beneficioso para éste. En el ordenamiento legal de Guatemala, no se han tomado en cuenta todos los aspectos legales para que se



logren resolver los conflictos de trabajo y previsión social con eficacia, especialmente los que tratan de regular plazo, las sanciones y celeridad de los procesos como lo es en el juicio de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Una de las principales causas por la que no se puede proseguir con el trámite de los incidentes de faltas presentados es porque en la ejecución de los mismos existen muchos vacíos por lo que se ha convertido en un procedimiento eminentemente administrativo.

En este aspecto es indispensable tomar en cuenta lo afirmado por el profesor Rolando Echeverría: "el derecho del trabajo es necesario e imperativo no sólo para justificar la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino hacer obligatoria la aplicación de esta rama del derecho."⁴⁵

Se comparte la opinión del citado autor, porque el derecho del trabajo debe buscar la aplicación efectiva de las normas, de lo contrario es letra muerta. Su nombre lo dice, es de aplicación forzosa, entonces aplicando este principio en materia de faltas de trabajo y previsión social, el infractor, sencillamente debe ser sancionado, esa es la naturaleza del derecho laboral.

En conjunto, los principios del derecho laboral son líneas directrices que informan las normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

⁴⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. pág. 22.



Por otra parte, el Artículo 326 del Código de Trabajo en su parte conducente preceptúa:

“En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión del procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

De la transcripción del citado artículo se pueden extraer dos cuestiones importantes: la primera, la aplicación supletoria de los cuerpos legales citados; y la segunda, la analogía de la aplicación de las normas. La supletoriedad sencillamente es, porque no existe un código procesal del trabajo que regule un procedimiento específico en la imposición de faltas laborales, motivo por el cual se utiliza el procedimiento de los incidentes regulado en la Ley del Organismo Judicial. La analogía, es para resolver la controversia de manera rápida y esto es congruente con el principio de carencia de mayores formalismos, claridad y sencillez de que es partidario el derecho procesal del trabajo.

4.7.1. Argumentos para el cambio de vía procesal

Cuando se trata de la infracción de las normas laborales, independientemente que la Inspección General de Trabajo abra un expediente al plantearse la denuncia, genera un asunto principal. Al momento que el inspector de trabajo se dirige al juez para hacer de su conocimiento la comisión de una falta laboral, se inicia la formación de un expediente judicial a la vez que también da inicio a una relación jurídico procesal en la cual se van a ver involucrados individuos como partes procesales.



Este expediente judicial no tiene un antecedente previo, razón por la cual no es un asunto paralelo al principal, lo que sucede es que los órganos jurisdiccionales toman como antecedente el expediente que se originó en la Inspección General de Trabajo como lo son las actas de adjudicación de las visitas a los centros de trabajo que el inspector realizó.

Este expediente es únicamente un medio de prueba dentro del incidente, por tal motivo, se puede afirmar con certeza, que el trámite de los incidentes no es el idóneo para juzgar las faltas de trabajo y previsión social, lo cual no significa que se permita a los órganos jurisdiccionales denegar la administración de justicia ni mucho menos, ya que existe el principio rector del derecho no liquet, el cual prohíbe de los juzgadores esa actitud y los obliga a señalar los plazos que consideren pertinentes cuando la ley sea omisa en un asunto procedimental determinado.

Volviendo a la postura inicial de este apartado, cuando se mencionó que la existencia de un incidente depende de un proceso principal, se puede deducir la improcedencia de este trámite especial en materia de faltas laborales, ya que cuando la Inspección General de Trabajo redacta el memorial en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se inicia un proceso principal y por tanto no puede denominarse incidente y menos tramitarse en esa vía.

Por lo que la propuesta a este problema planteado sería resolver los conflictos de faltas laborales en la vía del juicio ordinario laboral, ya que dentro de la misma se ventilan los conflictos individuales y colectivos. El juicio ordinario es eminentemente oral, busca dinamizarlos a través de la intermediación efectiva entre el juez y las partes, discutiendo directamente sobre los temas que se abordan en el juicio. De allí la importancia de

conducir el conflicto de faltas laborales hacia canales jurídicos que lo formalicen. Ya que son conflictos plurales, donde se trata más bien de una pluralidad de trabajadores afectados de manera individual pero simultáneamente, sin existir un interés general entre ellos.

El juicio ordinario es de suma importancia para resolver conflictos de cualquier índole relacionados con la relación laboral, como afirma Erick Álvarez: "...es una relación jurídica porque vincula a los sujetos que intervienen en él, es un método dialéctico porque investiga la verdad jurídica de un conflicto y es una institución porque está regulado según leyes de una misma naturaleza."⁴⁶

Se comparte la opinión del citado autor, ya que el juicio ordinario laboral es el proceso tipo en la materia y como bien lo indica el autor, vincula a los sujetos que intervienen en él, es decir patrono y trabajador, pero específicamente en cuanto a las faltas de trabajo y previsión social, no interviene este último, ya que el conflicto se genera por desobediencia del patrono de cumplir con la normativa laboral; o sea, que el litigio es entre la Inspección General de Trabajo y el patrono, éste último debe tener la carga de la prueba siempre, argumentando lo contrario, de no ser así, el juez debe fallar a favor de la Inspección General de Trabajo e imponer al patrono la multa respectiva.

Claro está, al tramitar el asunto relacionado a las faltas de trabajo y previsión social, debe redactarse una demanda cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo tanto de fondo y de forma. La ley faculta para interponer la demanda en

⁴⁶ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Op. Cit.** Pág. 103.

forma oral, pero siempre se debe redactar un acta tomando en cuenta los requisitos establecidos para la elaboración de la misma.

La alternativa de presentar la demanda en forma oral genera gran controversia, puesto que en muchos casos no se cumple a cabalidad con dicho precepto legal, con lo cual se vulnera el derecho de quienes acuden ante la jurisdicción privativa del trabajo especialmente los trabajadores que en la mayoría de casos no le son satisfechas todas sus prestaciones laborales al momento de ocurrir en alguna falta laboral.

La oralidad no está concebida en una fórmula ciento por ciento pura, puesto que en todo caso es necesario dejar constancia por escrito lo cual tiene una razón lógica de ser, para que permita documentar cada una de las fases del proceso laboral, pero la escritura debe de ser reducida al mínimo cuando la actuación se realiza de forma oral.

En realidad se trata de una forma mixta de actuación pero con preeminencia de la oralidad sobre la escrita y porque de acuerdo a lo que establece el Artículo 333 del Código de Trabajo, el juez debe levantar acta de lo actuado lo cual no sucede en la realidad pues en muchas ocasiones ni siquiera se encuentra el juez presente, violentando el principio de inmediación procesal. En síntesis, puede afirmarse que la vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento de faltas, proviene de todas las instituciones encargadas de la justicia laboral en Guatemala.

Al no cumplirse en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y ante la Inspección de Trabajo y Previsión Social con la interposición de la demanda en forma oral se vulnera la norma contenida en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala



el cual preceptúa: "...Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley."

Interpretando el citado artículo, se puede inferir que la oralidad para todos los procedimientos es de suma importancia, sabiendo que la misma no es solamente una forma de expresión, sino un mecanismo que permite articular de forma dinámica garantías básicas de cualquier jurisdicción que pretende definirse como democrática y eficiente.

Los ingresos provenientes de la multa pecuniaria que se determine procedente luego del desarrollo del proceso incidental actualmente, va destinado a la tesorería del Organismo Judicial y es dicho organismo el que invierte según su criterio los fondos, creando así un retroceso en el mejoramiento del sistema de justicia en materia laboral que se había creado con la facultad sancionadora otorgada a la Inspección General de Trabajo.

Otro punto sumamente importante en este trabajo de investigación es que no se respeta la decisión del órgano jurisdiccional al imponer una multa por infringir la ley laboral y la ejecución de la misma que contempla el juzgador y poniendo en duda si se trata de una sentencia cuando en realidad es un auto que resuelve el juicio de faltas.

El Código Penal por su parte no contiene un tipo penal específico en caso de cumplimiento de una sanción laboral, no obstante, se puede encuadrar la conducta del infractor en el tipo de desobediencia regulado en el Artículo 414 de dicho cuerpo legal. El incumplimiento en esta materia es en dos sentidos. Por un lado, el incumplimiento que el patrono pueda tener con respecto a los pagos a los que se ha obligado con el trabajador, y en segundo lugar, el



incumplimiento de una sentencia judicial, que le ordena un pago. Un proceso laboral no puede fundar una persecución penal, especialmente cuando se trata de una infracción a las leyes de trabajo.

En Guatemala dado que el proceso incidental por juzgamiento de infracciones tiene por objeto únicamente la multa, corresponderá al trabajador cuyos derechos le han sido lesionados, recurrir al Juzgado de Trabajo y de Previsión Social a reclamar por la vía ordinaria la reparación de todos los daños sufridos, en caso de que el infractor incumpla la obligación de subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, por lo que sólo resuelve situaciones de forma más no de fondo.

En la región de Sacatepéquez hay una ausencia de registros actualizados que de forma sistemática y permanente que ofrezca información estadística sobre los procesos de juzgamiento de faltas y las sanciones aplicadas, pero se pudieron obtener los siguientes datos: expedientes adjudicados en la Inspección de Trabajo del departamento de Sacatepéquez del año 2015: 1078 expedientes, de los cuales 206 incumplieron por incomparecencia, (incumplimiento de prevenciones); 677 fueron archivados, hubo conciliación y se agoto la vía administrativa; 195 fueron remitidos al Juzgado de primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Sacatepéquez.

Las faltas de trabajo más comunes en que incurren los empleadores del departamento de Sacatepéquez: a) falta de trabajo por pago de Indemnización al trabajador; b) falta de trabajo por el pago de prestaciones irrenunciables al trabajador; c) falta de trabajo por incumplimiento de pago del salario mínimo; d) falta de trabajo por el pago de la bonificación



14/05/2014 TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO LABORAL DE MADRID

incentiva al trabajador; e) falta de trabajo por malos tratos a la parte trabajadora; f) falta de trabajo por condiciones de higiene y seguridad a la parte trabajadora.

4.7.2. Ventajas que se obtendrían al regular el cambio de vía, para resolver los conflictos de faltas a las leyes de trabajo y previsión social

En el presente apartado se da un punto de vista muy particular en cuanto a las ventajas que de sancionar las faltas de trabajo y previsión social a través del juicio ordinario laboral y no por la vía de los incidentes como actualmente se tramita:

- a) El juicio ordinario oral laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como la autoridad que atenderá el asunto. El ámbito de aplicación del procedimiento ordinario oral laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales de trabajo que se sujeta a lo dispuesto por la ley a nivel legislativo y constitucional.
- b) El procedimiento ordinario oral laboral busca ser regla en la solución de los conflictos laborales, al respecto, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de conciliación, representando la mayor carga de trabajo para esta.
- c) Es una medida para conseguir la descongestión judicial y lograr la intermediación, celeridad y concentración del proceso, ya que ofrece salidas prácticas, concretas, prontas y realizables a corto y a mediano plazo, haciendo efectiva la desigualdad en el proceso a favor de los trabajadores y en últimas a un fallo justo.



- d) Es inspiración de una fórmula para la solución de los conflictos laborales, es básicamente la idea de lograr la efectividad de los derechos sustantivos que la ley consagra. En efecto la inclusión y retomar los principios formativos (oralidad) no es más que la especialización de un derecho fundamental (el debido proceso).

- e) En cuanto a la etapa de la valoración de la prueba, por su parte es el contacto directo e inmediato entre el juez, las partes y todo el material probatorio, están condicionados a la concentración de las distintas etapas del procedimiento, ya que de esta forma se asegura que las impresiones recogidas por el juez, respecto de lo alegado por las partes y de las pruebas producidas, se conserven en su memoria permitiendo así una valoración racional de la prueba directamente obtenida.

- f) Se pretende la simplificación de las actuaciones procesales, realizando los actos del juicio de faltas de manera muy cercana en el tiempo con el fin de lograr una rápida solución del conflicto que se plantea. Al inicio del procedimiento con el memorial de demanda a ello se suma también la presentación de una medida cautelar (embargo) para así poder asegurar la ejecución de la multa a imponer, dependiendo la comisión de la falta laboral.

- g) Con la consagración y el respeto al principio de oralidad y todos los demás principios que inspiran al derecho laboral y procesal laboral, permite empoderar a los jueces y concluir el proceso para una pronta y justa composición del conflicto, que permite una adecuada mantención de la paz social.



- h) En cuanto a la sanción a imponer (multa) para que sea efectiva de forma pecuniaria, no se pretende que el empleador se convierta en delincuente, a manera que NO se le certifique lo conducente por la negativa al pago de la sanción, y NO conducirlo a una condición penal, toda vez que el cumplimiento de una sanción se garantizaría con medidas de embargo precautoria de cuentas bancarias.

- i) La excesiva demora en la tramitación del proceso contradice la esencia de la función jurisdiccional que se ha erigido en principio constitucional obtener la decisión de la causa en un plazo razonable pues se considera que la demora excesiva de la justicia implica la violación de los derechos humanos justiciables.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El origen del problema en cuestión surge porque en la actualidad la clase trabajadora ha perdido dignidad por la existencia de procedimientos retrógrados y la ausencia de un sistema sancionador eficiente para respaldar a la parte más débil de la relación laboral no permitiendo un avance a la solución de problemas con ocasión de cobro de multas provenientes de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

Aunado a ello, no se garantiza la adecuada aplicabilidad a las normas, ya que el proceso por faltas no debería ser del conocimiento de los tribunales de trabajo porque esto ha causado obstáculos y retraso en la aplicación de la justicia.

Por lo anteriormente expuesto, el Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo, a efecto que la imposición de sanciones por infracción a las faltas de trabajo y previsión social, se tramiten dentro del juicio ordinario laboral por considera que el proceso por faltas no es accesorio sino principal.





BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. 3ª ed.; Guatemala: Ed. Vile, 2008.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Tomo II. 1ª ed.; Guatemala: Ed. Vile Av., 2005.
- AQUECHE JUÁREZ, Héctor. **Fundamentos de lógica clásica para abogados y notarios**. 3ª ed.; Guatemala: Ed. Práxis, 2008.
- AQUECHE JUÁREZ, Héctor. **Introducción a la lógica e informática jurídica**. 26ª ed.; Guatemala: Ed. Práxis, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 4 vol.; 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL., 1988.
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho procesal civil y penal**. 1ª ed.; México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1997.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**. 3ª ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2004.
- COSTA PINTO, Luis. **La Inspección del Trabajo**. 1ª ed.; Editorial Eudeba, Buenos Aires, Argentina. 1983.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. 1ª ed.; Argentina: Ed. De Palma, 1979.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 1ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1695.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo** I.4ª ed.; Guatemala: Ed. Formatec, 2008.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 4ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2007.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2007.



ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. 4ª ed.; Guatemala: Ed. Donis & Asociados, 2011.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas y sociales**. 26ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 2008.

PRIETO MONROY, Carlos Adolfo. **Acerca del proceso ejecutivo, generalidades y legitimidad en el estado social de derecho**. 1ª ed.; Colombia: Ed. Vía Iuris, 2010.

VILLAGRÁN, José Ricardo. **El juicio ejecutivo**. 1ª ed.; Ecuador: Ed. Villagrán Lara, 2001.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social, tomo II**. 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1988.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1947.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Decreto ley 107. 1964

Código Penal. Congreso de la Republica, Decreto 17-73, 1973.

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República, Decreto 76-78, 1978.

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

Ley de bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República, Decreto 42-92. 1992.