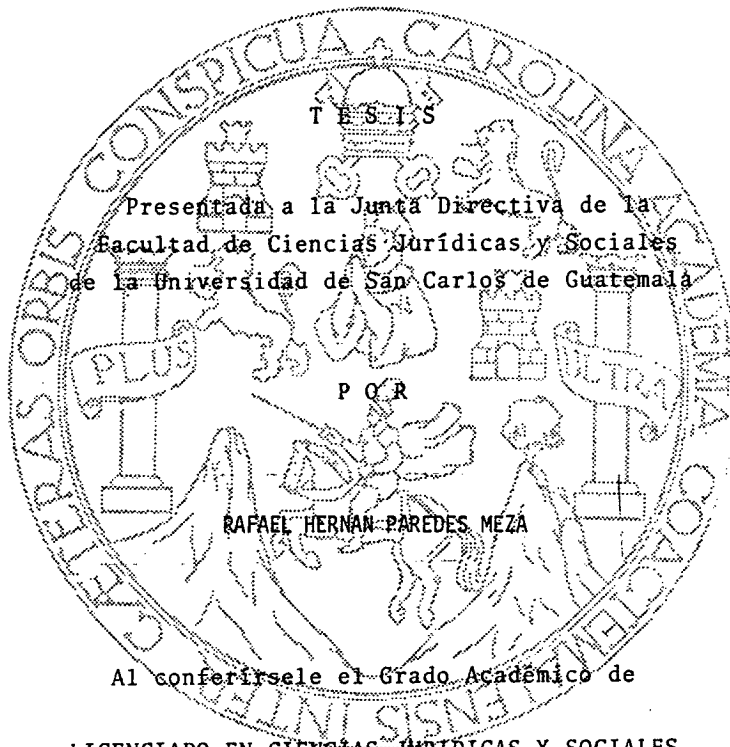


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

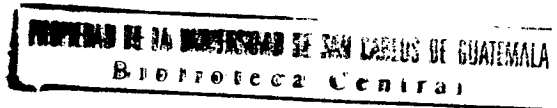
ESTUDIO CRITICO DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA
COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL
DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992 - 1994



LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO



GUATEMALA, ENERO DE 1995

DL
04
T(1428)

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizabal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO (En funciones)	Lic. Héctor Adolfo Cifuentes Mendoza
EXAMINADOR	Lic. Héctor David España Pineta
EXAMINADOR	Lic. Luis González Rámila
EXAMINADOR	Lic. Juan Carlos López Pacheco
SECRETARIO	Lic. Roberto Samayoa

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. ANGEL URIEL PEÑA LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
4a. AVENIDA 3-18, ZONA 4
COBAN, A. V.
TELEFONO 812070



3817-94

Cobán, A.V. 8 de Noviembre de 1994

Señor Decano de la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos,
G u a t e m a l a .-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

10 NOV 1994

RECEBIDO
Horas 14:05
OFICIAL

Señor Decano:

De conformidad con Providencia emanada de esa Decanatura asesoré al Bachiller RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA en la elaboración de la tesis intitulada: "ESTUDIO CRITICO SOBRE LA OMISION DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992-1994.

Considero que el trabajo realizado por el citado Bachiller ha sido estudiado y expuesto en forma efectiva, amén de utilizar la bibliografía adecuada. Fuera de lo anterior, el tema que trató evidentemente da a conocer un problema real en el Departamento de Alta Verapaz y por medio de dicho trabajo, en alguna forma, se está denunciando esa situación con el fin de que sea superada en el futuro.

Mi punto de vista es el de que el trabajo reúne los requisitos estatutarios para ser discutido en el exámen público de tesis, razón por la que dictamino en forma favorable, pues, como dije, trabajos como el realizado por el Bachiller Paredes Meza se hacen necesarios para ir creando la conciencia social que tanta falta hace en el país.

Espero haber cumplido con el encargo que se me hizo, me despidió de Usted, con el respeto de siempre.

Lic. Angel Uriel Peña López



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



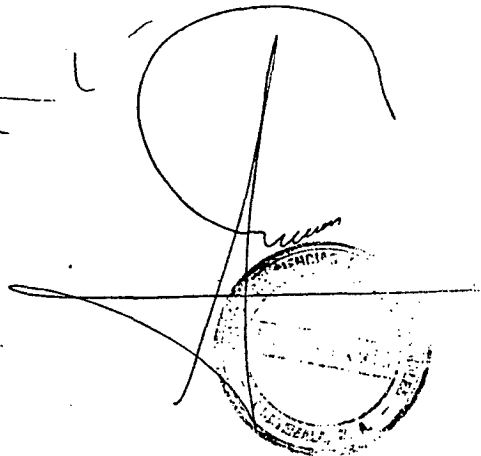
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre once, de mil novecientos noventicuatro. -----

Atentamente pase al Licenciado JOSE LUIS AGUILAR MENDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -----



ahg/



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

3954-9

Guatemala, 29 de noviembre de 1994.

SECRETARÍA

23 NOV 1994

Lic. Juan Francisco Flores Juárez,
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Decanato.

Horas: 15:05
OFICIAL

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que, por resolución emanada de esa Decanatura, se me nombró como Revisor de Tesis del BACHILLER RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA, quien elaboró el Trabajo Intitulado: "ESTUDIO CRITICO DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992-1994."

El trabajo de tesis presentado por el Bachiller PAREDES MEZA, se encuentra a mi juicio bien concebido y trata aspectos relacionados con los antecedentes, conceptos, finalidad del Juicio Punitivo de Trabajo y su regulación legal, enfocando también lo que se debe de imponer al cometerse alguna de ellas, lo anterior como un marco referencial, para luego analizar en forma profunda que no obstante en el Departamento de Alta Verapaz existentes estas violaciones en forma constante en contra de diversas disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, y leyes y disposiciones conexas, las mismas no son sancionadas quedando tales transgresiones en forma impune por diversas razones, tan es así que la investigación demuestra que durante el periodo de tiempo comprendido del año 1992 a 1994, en el Juzgado de Trabajo respectivo sólo se conocieron 3 juicios punitivos.

En consecuencia se comparten los conceptos vertidos por el señor Asesor de Tesis, y se emite DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo relacionado, por cumplir con los requisitos establecidos en esta Unidad Académica, pueda ser discutido en el Exámen Público, previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano deferentemente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS".

Lic. José Luis Aguilar Méndez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

[Handwritten mark]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;

Guatemala, noviembre veintitres, de mil novecientos novecicuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del Bachiller RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA intitulado "ESTUDIO CRITICO DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992 - 1994." Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis. -----

[Handwritten signature]

ahg/



[Handwritten signature]



ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Que ilumino mi pensamiento en todo momento, en el transcurso de toda mi carrera.

A MIS PADRES:

Juan Francisco Paredes Pizza y
Alicia Renata Meza Leonardo
Como un pequeño reconocimiento a sus esfuerzos.

A MI ESPOSA:

Lesbia Marybell Rámirez Godoy
Con mucho cariño por su apoyo moral.

A MIS HIJOS:

Sthefan Hernán y a otro que está por nacer, con especial cariño.

A MIS HERMANOS:

Francisco Antonio Paredes Meza y
Johana Blanca Herminia Paredes Meza

MUY ESPECIALMENTE:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y
A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
En agradecimiento a mi formación académica y profesional.

INDICE

Página

INTRODUCCION

Capítulo I

Juicio Punitivo Laboral

I. Antecedentes_____	1
II. Concepto y Definición_____	2
III. Caracteres_____	5
IV. Naturaleza Jurídica_____	7
V. Finalidad del Juicio Punitivo de Trabajo_____	9
VI. Efectos_____	9
VII. Regulación Legal_____	11

Capítulo II

Faltas de Trabajo

I. Antecedentes_____	12
II. Concepto_____	13
III. Definiciones_____	14
IV. Caracteres_____	14
V. Clasificación_____	15
VI. Regulación Legal_____	18

Capítulo III

Faltas de Previsión Social

I. Antecedentes_____	19
II. Concepto y Definición_____	20
III. Caracteres_____	21

IV. Regulación Legal	21
----------------------	----

Capítulo IV

Acción

I. Antecedentes	26
-----------------	----

II. Concepto y Definición	26
---------------------------	----

III. Caracteres	28
-----------------	----

IV. Elementos	29
---------------	----

V. Efectos de la Acción conforme al Código de Trabajo

Vigente	30
---------	----

VI. Prescripción de la Acción	30
-------------------------------	----

VII. Organos obligados a denunciar una falta de trabajo o de previsión social	32
--	----

VIII. Formas de iniciar un juicio punitivo	35
--	----

IX. Procedimiento punitivo laboral	39
------------------------------------	----

Capítulo V

Sanción

I. Antecedentes	42
-----------------	----

II. Concepto y Definición	44
---------------------------	----

III. Caracteres de la Sanción	47
-------------------------------	----

IV. Naturaleza Jurídica	49
-------------------------	----

V. Aplicación en el juicio punitivo laboral	49
---	----

VI. Responsabilidad de Funcionarios Públicos por la comi- sión de faltas de trabajo o de previsión social	51
--	----

VII. Consecuencias Jurídicas por el Incumplimiento en el pago de la multa	52
--	----

Capítulo VI

Crítica al Planteamiento de Juicios Punitivos Laborales en
el departamento de Alta Verapaz_____ 53

Capítulo VII

Hallazgos de la Investigación en Gráficas Estadísticas_____ 56

Conclusiones_____ 83

Recomendaciones_____ 85

Bibliografía_____ 86

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad lograr que en el Departamento de Alta Verapaz, se apliquen las normas de trabajo y previsión social relacionadas con el Juicio Punitivo Laboral, ya que en este departamento se cometen faltas laborales, y éstas no son sancionadas; quedando impunes. El objeto de escribir sobre el tema relacionado es hacer una crítica constructiva a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, a quienes compete promover, sustanciar y finalizar los juicios punitivos; instándolos a que cumplan con las funciones que les han sido delegadas, y a la vez lograr una mayor divulgación de este procedimiento, hacia aquellas personas que siendo parte interesada en el mismo, lo desconocen completamente; ya si una persona relacionada con el presente tema, no sabe que es una falta laboral, y no conoce el procedimiento para lograr que ésta sea sancionada, como lo es el Juicio Punitivo Laboral, nunca podrá denunciarla.

El número de juicios punitivos planteados en el departamento de Alta Verapaz, que son tres, demuestra la pasividad de las autoridades tanto administrativas como jurisdiccionales, por lo que se hace necesario que éstas cumplan con la obligación impuesta por la ley, y así acabar con la impunidad que existe en cuanto al Juicio Punitivo Laboral se refiere.

Las razones expuestas me motivaron a elaborar este trabajo de tesis, realizando un estudio teórico y práctico sobre el Juicio Punitivo Laboral en el Departamento de Alta Verapaz; el cual consta

de siete capítulos desarrollados de la siguiente manera: 1. Juicio Punitivo Laboral; 2. Faltas de Trabajo; 3. Faltas de Previsión Social; 4. Acción; 5. Sanción; 6. Crítica al Planteamiento de Juicios Punitivos Laborales en el Departamento de Alta Verapaz; 7. Gráficas Estadísticas del Trabajo de Campo. Espero haber logrado los objetivos trazados en el presente investigación.

Capítulo I

JUICIO PUNITIVO LABORALI. ANTECEDENTES:

Los antecedentes del Juicio Punitivo Laboral, son bastante recientes. En la Ley del Trabajo, Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa, de fecha veinticuatro de abril de mil novecientos veintiseis, solo se mencionan infracciones relativas al trabajo de la mujer y de menores de edad, las cuales señala serán reprimidas con multa, pero no establece dentro de la misma, un procedimiento por medio del cual se juzgarían dichas infracciones. El Congreso de la República, emitió el decreto 330 el ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, que promulga el primer Código de Trabajo en Guatemala, el que entró en vigencia a partir del uno de mayo del mismo año y fue allí en el título decimocuarto, capítulo único, del artículo 415 al 424 en donde quedó estipulado el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

Después el Congreso de la República emite el actual Código de

trabajo, contenido en el Decreto 1441 que entró en vigencia en agosto de mil novecientos sesenta y uno, y que al igual que el anterior lo contiene con el mismo nombre, con el mismo título y capítulo, y regulado en los mismos artículos del 415 al 424, con algunas variantes en su redacción, por lo que podemos decir que el procedimiento es el mismo. Estos son los antecedentes del Juicio Punitivo Laboral en cuanto a legislación se refiere.

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

Son faltas de trabajo y Previsión Social todas 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, siempre que estén penadas con multa.

El juicio de faltas tiene por objeto conocer los hechos que la Ley define y castiga como faltas, ya que las mismas causan un daño al conglomerado social; y, los tribunales de justicia de la República de conformidad con la potestad que les confiere la ley, están obligados a sancionar a los transgresores de las disposiciones legales respectivas. De esta manera se conceptualiza el Juicio de faltas de manera general, encontrando en él los aspectos más importantes del mismo.

En el caso concreto del juicio punitivo laboral, éste es el

que decide acerca de la participación, querida o no en la comisión u omisión de una persona en una falta de trabajo o en una falta de previsión social, impuesta por el órgano jurisdiccional competente.

El procedimiento en materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, constituyen uno de los procedimientos muy especiales, ya que reviste características muy análogas en su estructura al procedimiento penal. A este procedimiento se le denomina Procedimiento Punitivo laboral utilizando dicha terminología como sinónimo de sanción o castigo.

Antes de entrar a definir lo que es en sí, el Juicio Punitivo Laboral como parte del Derecho Procesal del Trabajo, consideramos importante expresar una definición de lo que es Derecho Procesal del Trabajo; El Licenciado Mario López Larrave, que dice: Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso. (1)

(1) López Larrave, Mario. Los Principios Propios del Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 19. Publicación Asociación de Estudiantes El Derecho. 1,976 - 1,979.

De esta definición se desglosa el contenido del Derecho Procesal del trabajo así también las diferentes instituciones entre las que se pueden enumerar: 1) Los principios que informan al derecho procesal del trabajo. 2) Sus instituciones propias. 3) Sus normas instrumentales. 4) Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse. 5) La organización de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social. 6) La organización de los órganos administrativos laborales. 7) La regulación de los diversos tipos de procesos, individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, punitivos, etc.

Definiendo lo que es el Juicio Punitivo Laboral el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández señala: Proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es aquel que tiene por objeto, previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declarado culpable. (2)

Para el Licenciado Manuel de Jesús Orrego Juicio Punitivo Laboral es: El Conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los órganos, personas y actuaciones del proceso punitivo

(2) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes del Derecho Procesal Del Trabajo. Graficos P & L. Guatemala, C.A. Pag 83.

laboral. (3)

De las dos definiciones anteriores creemos que la más completa es la del Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, ya que es la que llena todos los elementos del juicio Punitivo Laboral siendo estos: 1) Denuncia. 2) Previa investigación. 3) La declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social. 4) La imposición de la sanción o multa al declarado culpable.

En virtud de lo anterior podemos concluir, que el Juicio Punitivo Laboral es aquel que tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declare la comisión de un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social e imponga al infractor declarado culpable la sanción que la ley establece.

III. CARACTERES:

El Juicio Punitivo Laboral tiene las características de ser un juicio breve, concreto, simple, y sin mayores formalidades, no

(3) Orrego, Manuel de Jesús. Breves Consideraciones del procedimiento en el Juzgamiento de Faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social. Tesis. Guatemala, 1976. Pag 5.

impone mayores dificultades en su realización, cuando hablamos de juicio breve; tenemos que definir lo que es un juicio por lo que recurrimos a la acepción de Miguel I. Romero citado por Eduardo Pallarés en su diccionario de Derecho Procesal Civil quién afirma que: El Juicio es una especie de proceso integrado por la serie de actuaciones que se practican de oficio o a instancia de parte, para que el juzgador dirima una contienda jurídica, declarando o determinando el derecho en concreto. (4)

Y en cuanto a breve podemos decir que lo que se trata es que el juicio se desarrolle en el menor tiempo posible, con plazos cortos para todas sus fases; y en cuanto a concreto podemos decir que lo que se busca es que el juicio se base en cuestiones relacionadas únicamente con el mismo, para no entorpecer el desarrollo del juicio; y al afirmar que el juicio punitivo laboral es simple y sin mayores formalidades es porque nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente así lo tiene establecido; posibilita a las partes para que puedan promoverlo y que las faltas que se cometen puedan ser sancionadas por el órgano jurisdiccional correspondiente.

(4) Pallarés, Eduardo. Diccionario de derecho Procesal Civil.

Editorial Porrúa. S.A. Mexico 1983. Pag. 460.

IV. NATURALEZA JURIDICA:

La Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal Laboral incluido dentro de éste al Juicio punitivo Laboral, deviene del viejo problema del derecho de ubicar a las diversas áreas del Derecho, dentro del derecho público o dentro del derecho privado, por lo que vamos a diferenciar ambas teorías:

1) Doctrinas Privatistas: Según las cuales el Derecho Procesal del trabajo es derecho sustancialmente privado porque su núcleo esencial se halla constituido por el Contrato de trabajo, de significación, ascendencia histórica y naturaleza civiles; y ello aun reconociendo la presencia en el total sistema laboral de determinadas instituciones o relaciones jurídicas es las que ha penetrado el derecho público, pero sin por ello transformarse la naturaleza de la relación, ni cambiar el sentido del ordenamiento.

2. Doctrinas de Derecho Público: Posición mantenida sobre todo, en base a la progresiva intervención de los órganos administrativos, en las relaciones de trabajo, regulando su contenido y desarrollo.

Existe otra teoría llamada dualista o mixta estimando que el derecho procesal laboral es, simultáneamente derecho privado y derecho público. Con arreglo a este criterio, en esta disciplina se da la presencia conjunta de relaciones e instituciones que por el

interés que persiguen, encuadran en una u otra de las dos grandes ramas en que el derecho se considera separado. (5)

Habiendo descrito las diferentes teorías sobre la naturaleza jurídica, hay que afirmar que el Juicio Punitivo Laboral en Guatemala es típicamente público, debido a que la ley en que se fundamenta, que es el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República establece en su cuarto considerando inciso e; la ubicación del Derecho del Trabajo señalando: El derecho del trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Señalando también en el artículo 14 que: El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean...

De esta manera quedará, clara la posición del actual Código de Trabajo en lo referente a la naturaleza jurídica del Juicio Punitivo laboral contenido dentro del mismo cuerpo legal.

(5) Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel S.A. Barcelona España. 1,987. Décima Edición. Pags. 87 y 88.

V. FINALIDAD DEL JUICIO PUNITIVO DE TRABAJO:

Como toda clase de juicio y el punitivo laboral no es la excepción, busca obtener una declaración del órgano jurisdiccional al cual sometieron una pretensión, y que en dicha resolución se establezca si hubo o no responsabilidad y culpabilidad por la o las personas, sindicadas de transgredir las leyes laborales; a la vez, dentro del fin del juicio punitivo laboral, también se busca evitar nuevas infracciones o violaciones a las normas laborales, por lo que es a través de la sanción que se impone, que se persigue que las faltas no vuelvan a cometerse, porque el particular o cualquier persona de la sociedad en general ya va estar enterada de esta manera de los efectos que produce cometer faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

VI. EFECTOS:

Hans Kelsen afirma que: Efectos de los actos jurídicos son las consecuencias que, según la norma se deben producir. Por ejemplo dado el delito, debe ser la sanción; dado el contrato, debe

convenirse la obligación.(6) De esta manera llevándolo al tema que nos ocupa dada la falta contra las leyes laborales debe imponerse la sanción correspondiente.

Los efectos del Juicio Punitivo Laboral, de acuerdo a lo estipulado en nuestra legislación laboral vigente, son los siguientes:

1) La Sanción pecuniaria que se impone al infractor de las leyes de trabajo o de previsión social.

2) La remisión de copia certificada de la sentencia dictada por el órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión social, para su registro.

3) La imposición de penas duplicadas a los infractores en caso de ser reincidentes o multireincidentes.

4) Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el plazo que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en arresto de acuerdo con lo que sobre el particular

(6) Kelsen, Hans. Citado por Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,981. Pag. 273.

establece el Código Penal vigente.(7)

5) También puede darse la absolución de la persona sindicada de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, en el caso de no demostrarsele que cometió la misma.

VII. REGULACION LEGAL:

El Juicio Punitivo Laboral esta regulado dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, título decimocuarto, capítulo único, denominado Procedimiento en el Juzgamiento de faltas contra las leyes de Trabajo o de Previsión Social; del artículo 415 al artículo 424. Dentro de los citados artículos se desarrolla todo el trámite del mismo, desde su iniciación hasta su terminación.

En cuanto a las faltas de previsión social que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene la obligación de perseguir para su sanción el fundamento legal está en el artículo 53 del Decreto número 295 del Congreso de la República que señala que: Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones deben iniciarse y resolverse en definitiva ante y por los

(7) Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo.

Tribunales de Trabajo y de Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser tenido como parte.

Capítulo II

FALTAS DE TRABAJO

I. ANTECEDENTES:

Para encontrar los antecedentes de las faltas de trabajo, debemos remontarnos a los antecedentes de las faltas dentro del campo penal, pues es ahí donde surgen por primera vez, y para ello hay que citar por ejemplo al derecho romano, al derecho germánico y al derecho canónico, (8) ya que el concepto de falta penal tiene su relación con el de pena, y multa al mismo tiempo; después con el surgimiento del Juicio Punitivo de trabajo basado fundamentalmente en el juicio de faltas penal, es entonces de donde ya podemos hablar de faltas de trabajo, y que sus orígenes propios se enmarcan dentro de los del juicio punitivo laboral, descritos anteriormente.

(8) Cuello Calón, Eugenio. Derecho Penal. Parte General. Editorial Bosch. Barcelona, España. Decimoctava Edición. Tomo I. Pags. 305 y 890.

II. CONCEPTO:

La Real Academia de la Lengua Española señala que: Falta es en defecto de obrar, el quebrantamiento de la obligación de cada uno.

(9)

La Nueva Enciclopedia Jurídica señala que: Falta es la infracción cuya escasa reprobación actual está subrogada por una pena leve en el Código Penal y en otras leyes. (10)

El tratadista Oscar Zeceña en su obra derecho penal moderno, la establece como los mismos delitos diferenciándose de los primeros por su menor intensidad criminosa. (11)

De lo anterior vemos la coercibilidad que encierran dichos conceptos, ya que lo que busca el tratadista es reflejar el efecto de la misma que sería posteriormente la sanción de la misma.

(9) Nueva Enciclopedia Jurídica. Editorial Francisco Seix.
Barcelona, España. Tomo IX. Pag 542.

(10) Ob. Cit. Pag. 542.

(11) Zeceña, Oscar. Derecho Penal Moderno Mexico-Buenos Aires,
Editorial Ley, 1945. Tomo I. Pag 126.

III. DEFINICIONES:

En cuanto a la definición el Código de trabajo, señala en su artículo 269 que: son faltas de trabajo y previsión social todas 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, siempre que estén penadas con multa. De lo anterior el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández señala: Que son faltas de trabajo o de previsión social todas aquellas acciones u omisiones que se cometen en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social. (12)

IV. CARACTERES:

- a) La Falta provoca lesión menos grave que la que provoca el delito. En virtud que la gradación es menor en la sanción a imponer, y en el campo laboral solo existen faltas.

- b) La sanción a imponerse es únicamente de multa. Ya que las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social siempre serán penadas con multa.

(12) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Pag. 82.

- c) Solo los autores de las faltas son responsables de ellas.
Salvo el caso de que el patrono haya tenido participación en la misma es solidariamente responsable.

- d) El conocimiento de las faltas laborales es competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

- e) Puede haber prisión por omisión en el pago de la multa.

V. CLASIFICACION:

En el Código de Trabajo, las faltas al señalar pueden ser a una disposición preceptiva o a una disposición prohibitiva, de las normas contenidas en el mismo. Así lo establece en el artículo 272 que fué reformado por el artículo 24 del Decreto 64-92 que contiene; Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441, el citado artículo señala lo siguiente:

Se modifica el artículo 272, el cual queda así: ARTICULO 272. Salvo disposición en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o de previsión social se deben sancionar únicamente así:

a) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre un mil quinientos (Q. 1,500.00) y cinco mil (Q. 5,000.00) quetzales.

b) Toda violación a una disposición preceptiva del artículo tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre quinientos (Q.500.00) y dos mil quinientos (Q. 2,500.00) quetzales.

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre doscientos cincuenta (Q.250.00) y mil doscientos cincuenta (Q. 1,250.00) quetzales.

d) Toda violación a una disposición preceptiva del título septimo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta (Q. 50.00) y quinientos (Q. 500.00) quetzales, si se trata de trabajadores y de cuatrocientos (Q. 400.00) a mil doscientos cincuenta (Q.1,250.00) quetzales si se trata de patronos.

e) Toda violación a las disposiciones que imponen los artículos 61

inciso a, 87 y 225 da lugar a una multa de doscientos (Q.200.00) a quinientos (Q.500.00) quetzales.

f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores da lugar a la imposición a una multa de veinte (Q. 20.00) a cien (Q.100.00) quetzales si se trata de trabajadores, y de cincuenta (Q.50.00) a doscientos cincuenta (Q.250.00) quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quién ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sufrido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de trabajo y Previsión Social con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda cuando haya lugar.

En la ultima parte del inciso anterior, se señala algo de mucha importancia como lo es, el apercibimiento que debe hacer la Inspección General de Trabajo al Infractor de una norma laboral, que debe ser por escrito y dentro de un plazo fijado por la misma, pero lo que muchas veces sucede es que solo se queda en el apercibimiento y ya no se constata si ha habido desobediencia al mismo, y por ende ya no se certifica lo conducente a donde corresponde, dejándose de plantear el Juicio Punitivo de Trabajo.

Cuando en un juicio apareciere la posible comisión de infracciones legales a las leyes de trabajo, el Tribunal está en la obligación de certificar lo conducente para abrir el proceso respectivo. (13)

VI. REGULACION LEGAL:

Las faltas de trabajo están reguladas del artículo 269 al artículo 273 del Código de Trabajo vigente.

(13) Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Enero 1956 a Diciembre de 1957. Volumen II, Pag. 221.

Capítulo III

FALTAS DE PREVISION SOCIAL**I. ANTECEDENTES:**

Al igual que las faltas de trabajo, las faltas de previsión social; tienen sus orígenes en regulaciones legales y su omisión tipifica las faltas, en cuanto a la palabra faltas se refiere, ya que seguridad social tiene sus antecedentes en la previsión social, que tiene su base legal en la Constitución Política de la República y en el decreto número 295 del congreso de la República, "Ley Orgánica del Instituto guatemalteco de Seguridad Social", con el surgimiento de ésta Institución la cual realiza sus diferentes programas hacia la población, en éstos se van estableciendo las faltas que se pueden cometer contra los mismos y sus respectivas sanciones, de esta manera conforme se van creando o modificando los diferentes programas de seguridad social, nacen a la vida jurídica nuevas faltas de previsión social o se modifican o derogan las anteriores.

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

Son faltas de Trabajo y Previsión Social todas 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. (Artículo 269 del Código de Trabajo.

Al señalar el Código de Trabajo. las demás leyes de trabajo y previsión social. citaremos algunas de ellas que señalan en que consiste las faltas de previsión social. El Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad, en su artículo 63 señala; "Son faltas de previsión social, todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas contenidas en la reglamentación del Programa de Enfermedad y Maternidad, que den lugar a sanciones". También el Acuerdo 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), en su artículo 61 establece; "Son faltas de previsión social, todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas contenidas en la reglamentación del Programa sobre Protección relativa Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, que den lugar a sanciones".

III. CARACTERES:

Son los mismos de la faltas de trabajo, la diferencia es el fundamento legal ya que las faltas de previsión social están reguladas en el Decreto 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y por los Acuerdos que emite la Junta Directiva de este organismo, con aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

IV. REGULACION LEGAL:

El artículo 53 del decreto 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala: Los Juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones deben iniciarse y resolverse en definitiva ante los Tribunales de trabajo y de Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte. El artículo 56 de la citada ley prescribe que: Los reglamentos deben precisar qué infracciones de éstos o de la presente ley tienen carácter de punibles y la sanción ordinaria exacta que en cada caso corresponda en atención a la naturaleza de las diversas clases de riesgos y a las demás necesidades técnicas del Instituto, todo de acuerdo a las siguientes reglas:

a) Las penas consisten en multas, que son convertibles en arresto en caso de no pago oportuno, en la proporción que indiquen los tribunales.

Es importante señalar que en relación a la pena de arresto, el código de trabajo en su artículo 269 último párrafo indica que cuando el obligado no haga efectiva la multa, se transformará en prisión simple de acuerdo al código penal; esta norma en lo que se refiere a la prisión simple está derogada por el artículo 41 del código penal, al establecer como penas la de muerte, la prisión, el arresto y la multa. La pena de prisión se comprende entre un mes y treinta años y la pena de arresto hasta sesenta días que se aplicará a los responsables de las faltas. (Artículos 44 y 45 del Código Penal). Otro artículo que cabe mencionar es el 53 del mismo código penal que indica que el penado con multa y que no la hiciere efectiva en el plazo legal, fuere insolvente o no cumpliera con pagar, cumplirá su condena con privación de libertad, fijándose dicha conversión entre un quetzal y cinco quetzales por día, sin exceder de tres años; es decir establece los montos mínimo y máximo de la conversión de las multas que se imponen.

b) Los límites máximo y mínimo de cada pena ordinaria deben fijarse entre uno y quinientos quetzales, de acuerdo con la gravedad de la infracción.

c) Toda reincidencia debe dar lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido para la pena ordinaria.

Hay reincidencia cuando se infringe por segunda vez esta ley o alguno de sus reglamentos, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta de la que dio origen a la nueva sanción.

El artículo 57 de la citada ley señala: Las penas a que se refiere el artículo anterior, se deben imponer tanto a la persona directamente responsable de la infracción, como al patrono en cuya empresa se haya cometido la falta, a no ser que éste demuestre su desconocimiento del hecho o su no participación en el mismo.

Si el patrono es una persona jurídica, las penas deben aplicarse a quien figure como principal gestor de los negocios o actividades de ésta, o como su representante legal; pero en todo caso, dicha persona jurídica queda obligada solidariamente junto con sus personeros, a cubrir las responsabilidades económicas que procedan. En relación a esto el artículo 38 del Código Penal señala: Que cuando una persona jurídica sea responsable de un hecho delictivo o una falta, se tendrá como responsable del mismo a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado, siendo sancionadas con las penas que establece este código para las personas individuales.

Otras normas que regulan las faltas de previsión social son: Los Acuerdos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

a) Programa de Accidentes en General.

Es el Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que regula las infracciones a este reglamento y que constituyen faltas de previsión social y sus respectivas sanciones; en los artículos 135 al 137.

b) Programa de Enfermedad y Maternidad.

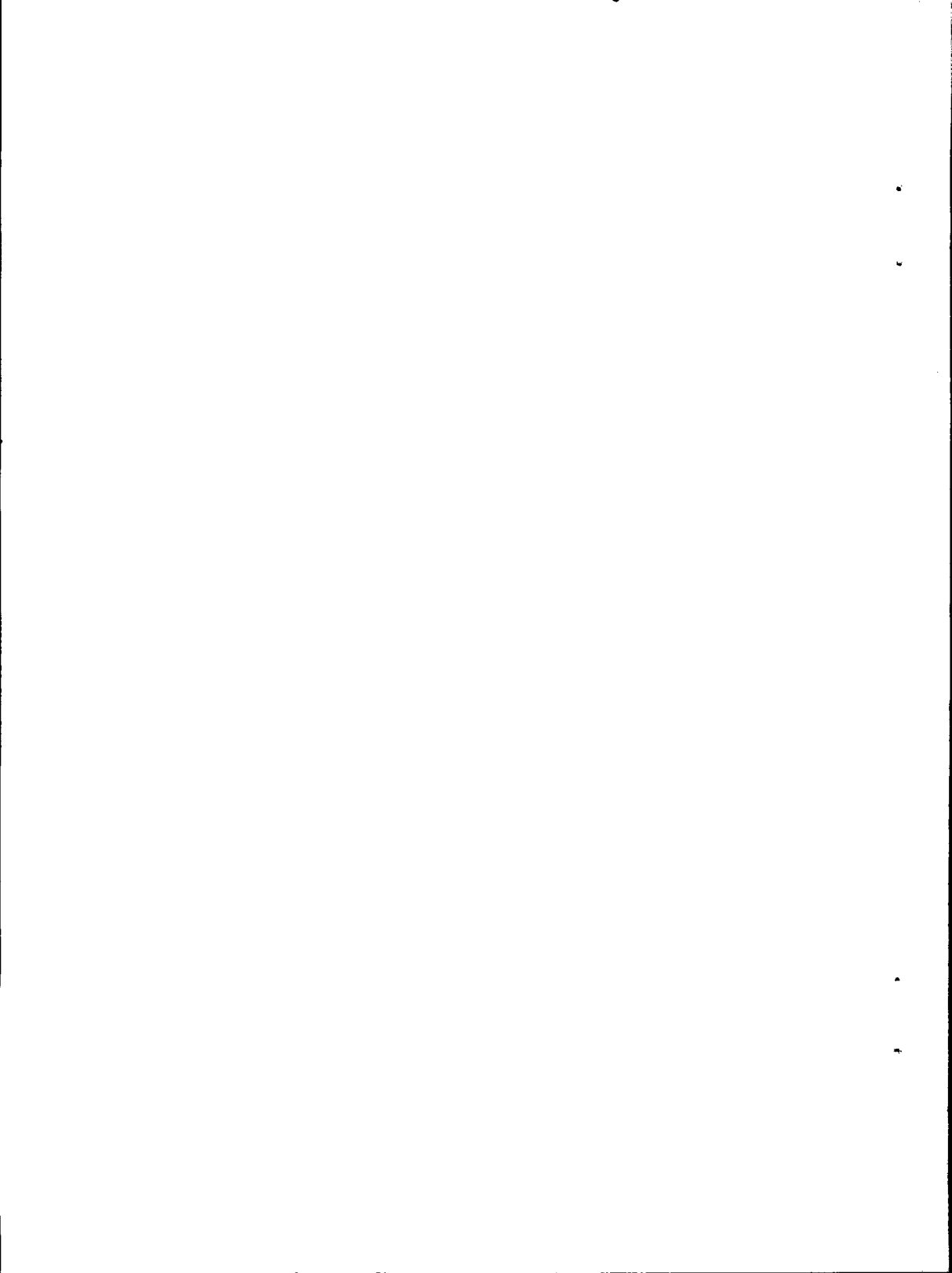
Es el acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre la Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, en el cual se incluyeron las faltas de previsión social, y sus respectivas sanciones en los artículos 63 al 70.

c) Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

Es el Acuerdo 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, el cual en sus artículos del 61 al 67, contempla cuales son las faltas de previsión social y sus sanciones.

d) Reglamento Sobre Recaudación de Contribuciones.

Es el Acuerdo 546 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cual se fijan las obligaciones para el sector patronal en cuanto al descuento de la cuota de salarios de los trabajadores y la entrega junto con la patronal dentro de los plazos establecidos en el reglamento; se regulan las faltas de previsión social y sus sanciones en el artículo 35, el cual fue reformado por el Acuerdo Número 896 de Junta Directiva, fijando el monto de las multas entre Q.100.00 y Q.500.00 quetzales a partir del primero de octubre de 1,991.



Capítulo IV

ACCIONI. ANTECEDENTES:

Remontándonos al Derecho Romano, encontramos ya perfilado el concepto de la acción, el cual no permaneció estático, sino por el contrario varió notablemente, según los distintos sistemas procesales. Fué en el derecho romano donde se dió, la tradicional división de: Personas, Cosas y Acciones. Justiniano define la acción como aquella necesaria para perseguir mediante el juicio la efectividad de los derechos. (14)

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

La función principal de los órganos jurisdiccionales establecidos por el estado, es servir de defensa y protección de los derechos de la persona, la que se realiza principalmente por medio de una institución como lo es la acción. Etimológicamente (14) Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Citado por Mario Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Pags. 42 y 43.

esta proviene del latín *agere*, que significa hacer, obrar. Se ha tenido a la acción como sinónimo de derecho; el titular del derecho era el único que podía ejercer la acción. También como sinónimo de pretensión, en el cual se trata de hacer ver que la acción es la pretensión que se tiene de un derecho válido, al cual se pretende tutelar y por virtud del cual se promueve la demanda; y por último como sinónimo de Facultad de provocar la actividad jurisdiccional, que creemos sea el más adecuado.

El tratadista Giuseppe Chiovenda señala que la acción es, el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley. (15)

Néstor De Buen dice que la acción, es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición. (16)

Carnelutti conceptúa la acción como el poder de provocar la actuación de un órgano jurisdiccional. (17)

(15) Chiovenda, Giuseppe. Instituciones de derecho Procesal Civil, Trad. E. Gómez Orbaneja. Pag. 26.

(16) De Buen, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 247.

(17) Carnelutti, Francesco. Citado por De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. Mexico. 1979. Pag. 166.

Asimismo, el Licenciado Mario López Larrave señala la acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio. (18)

Podemos decir entonces que la acción es, la facultad que tiene toda persona de acudir a los órganos jurisdiccionales y ponerlos en movimiento, luego de que se ha cometido un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social para reclamar su sanción.

III. CARACTERES:

La acción, como todos los derechos es un poder puramente ideal, es decir el poder de producir determinados efectos jurídicos (actuación de la ley). Entre los caracteres de la acción están la Prescripción; ya que si la acción no se ejercita dentro del período de tiempo señalado por la ley, la misma prescribe, y como consecuencia la falta de trabajo o de previsión social queda impune. Otros caracteres son que la acción se puede ceder y que es renunciabile.

(18) López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del derecho Procesal del Trabajo. Vol. 7. 1984. Pag. 62.

IV. ELEMENTOS:

Toda acción consta de tres elementos, estos aparecen claros cuando se analiza el contenido de una demanda judicial, y los mismos son:

a) Los sujetos, es decir, el sujeto activo (actor), al cual corresponde el poder de obrar, y el pasivo (demandado) frente al cual corresponde el poder de obrar.

b) La causa de la acción, un estado de hecho y de derecho que es la razón por la cual corresponde una acción y que por regla general se divide a su vez en dos elementos: una relación jurídica y un estado de hecho contrario al derecho.

c) El objeto, es decir, el efecto al cual tiene el poder de obrar lo que se pide. Aquello que inmediatamente se pide es la actuación de la ley. (19)

(19) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Ob. Cit. Pags. 168 y 169.

V. EFECTOS DE LA ACCION CONFORME AL CODIGO

DE TRABAJO VIGENTE:

El efecto principal de la acción, dentro del campo punitivo laboral, es poner en movimiento al órgano jurisdiccional con el fin de que se proceda a la investigación del hecho denunciado, y a la vez que se dicte la resolución que imponga la sanción a la persona o personas que resulten culpables de las mismas.

Otro aspecto importante de la acción, aparte de la sanción, es evitar la comisión de nuevos hechos constitutivos de faltas, que también es objetivo de las normas establecidas en el Código de trabajo y en las normas de Previsión Social.

VI. PRESCRIPCION DE LA ACCION:

Nuestra legislación contempla que una de las formas que permite eludir o apartar una obligación a la que estamos sujetos, es la llamada Prescripción, entendida como el medio de extinguir los derechos y las obligaciones por el transcurso del tiempo.

Mario de la Cueva, sostiene que prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el

transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley. (20)

En relación a la acción punitiva laboral, es susceptible de prescribir por el transcurso del tiempo, contado desde el momento en que se produjo la acción u omisión violatoria a las leyes de trabajo o de previsión social, el código de trabajo señala un período dentro del cual debe iniciarse el juicio punitivo laboral correspondiente, ya que de lo contrario dará oportunidad para que en su contra se interponga la excepción de prescripción, como defensa, la cual ha de ser resuelta al dictarse la resolución final; para dejar claro lo anterior el artículo 271 inciso a, de la ley citada establece que: La acción penal y la pena prescriben en un mes, este es el lapso de tiempo en que se debe ejercitar la acción, sin que prescriba la misma; siendo el presente trabajo referente también a faltas de previsión social, el artículo 137 inciso a, del Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al desarrollar el Decreto 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica de dicha Institución, señala que la acción penal y la pena prescriben en un mes. De lo anterior queda claro que para activar el órgano jurisdiccional laboral, después de que se cometió u omitió la falta de trabajo o de

(20) De La Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Mexico. 1975. Editorial Porrúa. Pag. 597.

previsión social, se cuenta con un mes para hacerlo de su conocimiento. Al realizarse de esta manera estaremos ayudando a erradicar la impunidad, que impera en este tipo de juicios.

VII. ORGANOS OBLIGADOS A DENUNCIAR UNA FALTA

DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL:

Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social. (21)

Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad: a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este código. (22)

De esta forma es como esta normado en nuestra legislación laboral vigente, lo referente a quienes pueden denunciar una falta de trabajo. En cuanto a las faltas de previsión social está establecido lo siguiente: El Departamento de Inspección y de

(21) Artículo 415 del Código de Trabajo. Decreto 1441.

(22) Artículo 416 del Código de trabajo. Decreto 1441.

visitaduría social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos... (23) Además prescribe que toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales, de cualquier infracción que cometan los patronos o los afiliados en contra de esta ley o de sus reglamentos. (24)

Haremos un análisis de los órganos facultados por la ley a denunciar la comisión de una falta de trabajo o de previsión social.

a) Autoridades Jurisdiccionales:

Para entender mejor el concepto citaremos lo que dice Leonardo Prieto Castro quién afirma; Que los órganos que juzgan sobre actos humanos y hechos en el aspecto jurídico, calificándolos con arreglo a normas preexistentes. (25)

b) Autoridades Políticas o de Trabajo:

Aquí se hace referencia a la Inspección General de Trabajo, ante lo cual Manuel Alonso García, sostiene que son organismos encargados de vigilar el cumplimiento y hacer cumplir las

(23) Artículo 50 de la Ley Orgánica del IGSS. Dto. 295.

(24) Artículo 51 de la Ley Orgánica del IGSS. Dto. 295

(25) Prieto Castro, Leonardo. Manual de Derecho Procesal Civil.

Madrid. 1,959-61. Tomo I. Pag. 82.

disposiciones dictadas en materia de trabajo. Además señala dos aspectos fundamentales en el cumplimiento de su misión:

b.1. Vigilancia del cumplimiento de las normas laborales por parte de aquellos a quienes van dirigidas.

b.2. Asesoramiento y orientación de empresas y trabajadores acerca de las exigencias y planteamientos requeridos por un ordenado cumplimiento de las normas de trabajo. (26)

Las facultades o atribuciones de la Inspección General de Trabajo están reguladas del artículo 278 al 282 del Código de Trabajo vigente. El artículo 281 en su literal "1" establece que: Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él le 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 amerite prevención, hará la denuncia de inmediato.

(26) Alonso García. Manuel. Ob. Cit. Pags. 819 y 820.

c) Los Particulares:

El Código estipula que todos los particulares, aquí encierra a todas las personas que no están en los incisos anteriores y que no ejercen ningún tipo de autoridad, que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas del código de trabajo, pueden hacer la denuncia de la misma.

Hay que hacer notar que solo pueden denunciar infracciones contra las disposiciones prohibitivas, no así contra las disposiciones preceptivas, ya que estas están delegadas a las autoridades antes descritas.

VIII. FORMAS DE INICIAR UN JUICIO PUNITIVO:

a) DENUNCIA:

La mayoría de autores coinciden en reconocer que la denuncia es una declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace en forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde. (27)

(27) Herrarte, Alberto. El Proceso Penal Guatemalteco.

Según Cabanellas, la denuncia es un acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con objeto de que ésta proceda a su averiguación y castigo. (28)

b) QUERELLA:

La querella es sinónimo de acción penal; también se le denomina pliego, escrito o memorial en que dicha acción se ejercita; equivale a un requisito de procedibilidad previo a la acción y condicionante del ejercicio de ésta, así como del escrito o pliego en que se satisface tal condición.

El procesalista guatemalteco Alberto Herrarte dice que la querella es un acto por medio del cual se pone en conocimiento del órgano jurisdiccional la comisión de un hecho delictuoso y a la vez le pide que instruya la averiguación correspondiente. (29)

Adecuándola al tema objeto de la presente investigación podríamos decir que: Querella es el acto por medio del cual se pone en conocimiento del órgano jurisdiccional, por escrito o verbalmente, la comisión u omisión de un hecho constitutivo de violación a las leyes laborales o de previsión social, acusando al

(28) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual.

Tomo I. Pag. 469.

(29) Herrarte, Alberto. Ob.Cit. Pag. 133.

infractor, pidiendo se instruya la averiguación e impongan las multas que correspondan.

El artículo 418 del Código de trabajo establece los requisitos que debe llenar el escrito de denuncia o de querrela y los cuales son: Tribunal al que se dirige, nombres y apellidos del denunciante o querellante, edad, estado civil, profesión u oficio, vecindad, lugar para recibir notificaciones; nombres y apellidos del presunto infractor, o en su caso, nombre de la presunta empresa infractora; relación de hechos, identificándolos con expresión de lugar, año, mes, día, y hora, si fuere procedente y todas las demás especificaciones que sean necesarias para la averiguación y comprobación del hecho de que se trate.

La diferencia fundamental que hay entre la denuncia y la querrela, es que la denuncia es un deber; mientras que la querrela es un derecho; al conceder el código de trabajo, acción pública toda persona, funcionario o empleado público que tenga conocimiento de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, está obligado a presentar la denuncia correspondiente; en cambio con la querrela es un derecho que tiene cualquier persona para iniciar un juicio punitivo, en virtud de tener conocimiento de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, a la vez que propone diligencias y aporta pruebas, que servirán de base al juez para emitir la resolución final.

c) CONOCIMIENTO DE OFICIO:

La actividad del instructor puede iniciarse de oficio, en virtud de conocimiento que tenga de la comisión de una falta laboral. Esta forma de iniciación del juicio punitivo laboral; es aquella en virtud de la cual el órgano jurisdiccional al que ha llegado la noticia de un hecho antijurídico, procede por sí mismo a la apertura del correspondiente proceso.

El artículo 419 del Código de Trabajo estipula que: Tan pronto como sea del conocimiento del Juez, ya sea por constarle a él mismo, o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

Refiriéndose a esta forma de iniciación procesal, Alberto Herrarte expone: La actividad del instructor puede iniciarse de oficio, en virtud de conocimiento que tenga de la comisión de un delito por medios diferentes de la transmisión que pueda hacerle en forma directa una persona distinta. Existen también otros medios de conocimiento que pueden dar lugar a la iniciación de oficio, como la denuncia anónima, el rumor público y la notoriedad. (30)

(30) Herrarte, Alberto. Ob. Cit. Pag. 129.

Concluyendo podemos decir que el procedimiento de oficio se emplea cuando un Juez tiene conocimiento de un hecho que reviste los caracteres de falta, por cualquier forma que no sea la denuncia, querrela y toma todas las medidas necesarias para la investigación del mismo.

IX. PROCEDIMIENTO PUNITIVO LABORAL:

a) La acción para perseguir faltas de trabajo y previsión social es pública.

b) Existe obligación de las autoridades que conozcan de las comisión u omisión que produzca una falta de trabajo de previsión social, de denunciarlas.

c) La denuncia ha de hacerse en forma directa, por escrito o verbalmente, ante el Juez de trabajo y previsión social o por medio de autoridad política más inmediata para que pueda iniciarse el proceso respectivo.

d) La denuncia o querrela que fuera hecha en forma verbal en el Juzgado de Trabajo o Previsión Social, deberá constar en acta que levantará el secretario del mismo, cumpliendo con los requisitos indicados en la Ley.

e) La denuncia o querrela presentada por escrito, deberá ser ratificada dentro de un plazo de tres días de haberse presentado, bajo apercibimiento que si incumpliere el denunciante o querellante se tendrá por ratificada, pero en este caso, si después de ventilado el procedimiento se absolviera al presunto infractor, se sancionará al denunciante o querellante con una multa de diez a cien quetzales, que en caso de insolvencia se transformará en arresto, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere incurrido.

f) En caso que el propio funcionario judicial tuviere conocimiento de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, o de la omisión que la produzca, dictará resolución ordenando la instrucción y la averiguación que corresponda.

g) Una vez aceptada la denuncia o querrela, en su caso, o instruida de oficio, el juzgador mandará citar al acusado o sindicado para escuchar su versión en forma indagatoria.

h) Si en la diligencia de declaración en forma indagatoria del acusado o sindicado, reconoce la veracidad de los hechos que se le imputan, el juzgador sin más trámite dictará sentencia dentro perentorio plazo de veinticuatro horas, imponiendo las sanciones respectivas.

i) En el supuesto que el sindicato negare la participación en los hechos vertidos, y si lo estima conveniente, el juez abrirá a prueba el asunto por el plazo de diez días, pasados los cuales, se hayan o no recibido medios de prueba, dictará sentencia dentro del plazo de cinco días.

j) Las sanciones que fueren impuestas al infractor deberán hacerse efectivas inmediatamente de sabidas, si son referidas a personas jurídicas las harán efectivas a través de sus personeros o directivos.

k) Las sentencias que se hubieren dictado, condenando al infractor, deberán ratificarse para su registro en el Archivo de faltas.

l) Contra las sentencias dictadas en el proceso punitivo laboral, cabe el recurso de apelación, el cual se interpondrá dentro de tres días siguientes de efectuada la notificación y si no se interpusiere, sera elevada en consulta a la Sala de la Corte de Apelaciones de trabajo y Previsión Social, la que resolverá dentro de los ocho días siguientes de recibido el proceso, sin trámite alguno.

Lo anterior esta regulado en los artículos 269 y del 415 al 424 del Código de trabajo.

Capítulo V

SANCIONI. ANTECEDENTES:

Al hablar de sanción, tenemos que señalar al elemento principal que es la pena, y en cuanto ha está la misma ha sufrido transformación, a la par de la transformación de la sociedad. Refiriéndonos a la pena pecuniaria se debe recordar que en un principio la venganza privada, fue un período en el cual todo giraba en torno a la misma, sin el mayor respeto a la vida y otros seres humanos, cuando se trataba de hacer justicia contra la persona delincuente; lo cual provocaba que las familias vivieran en guerras perpetuas.

Esta venganza fue contenida, encontró su freno o cierta regulación en las transacciones que en un principio fueron aceptadas en forma particular o privada, con el objeto primordial de restablecer la paz entre las familias. Esta paz fue el producto del esfuerzo en cambiar la venganza privada y el talión por medio de la composición; así la composición, que en un principio fue facultativa y después obligatoria, consistía en las prestaciones que el ofensor o su familia debía hacer al ofendido, como una

satisfacción por el delito cometido.

La Composición, representaba una indemnización que tuvo tres facetas necesarias de señalar: 1a.) Cuando la indemnización consistía en una prestación de dinero a favor de la comunidad, se denominaba multa y la imponía el magistrado en virtud de su potestad coercitiva; 2a.) Cuando era impuesta a beneficio del perjudicado por un delito, se le daba en principio el nombre de "damnum" que semejaba o se entendía como daño, indemnización valor que se daba o pagaba para cubrir los perjuicios, cuyo importe era fijado por el Tribunal; 3a.) Cuando lo determinaba la Ley, se le denominaba "poena", que en inicio no significó castigo, sino indemnización, precio de rescate, o sea composición. En esta tercera fase se acostumbraba a determinar una cantidad de la pena para la familia del ofendido, o para el ofendido mismo y otra parte para el Rey o el estado, la que en sí, constituye la "Pena Pecuniaria" conocida actualmente y la que se aplicaba porque el reo había perturbado la paz pública.

Así pues, el origen de la Pena Pecuniaria, aunque difícil de determinar el inicio de su aplicación, se puede señalar que el mismo lo encontramos en la institución denominada composición.

También hay que mencionar que las penas pecuniarias se dieron en el derecho germánico y en el derecho canónico.

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

En materia laboral, el quebrantamiento de las normas produce inmediatamente una sanción, la que se hace efectiva a través del procedimiento respectivo, y que al final si se determina su culpabilidad le es impuesta una sanción. En cuanto a las faltas, el procedimiento es breve y sencillo, el cual ya tratamos en el presente trabajo, ya que persigue determinar la culpabilidad del infractor y la imposición de la multa que le corresponda.

Por sanción debe entenderse la consecuencia jurídica que deriva de la comisión de todo acto contrario a derecho, o la recompensa o la pena, el bien o mal que la ley condiciona a la observancia o infracción de sus disposiciones. (31)

También se afirma que sanción, es el mal que sigue a la inobservancia de una norma, el castigo que confirma la inviolabilidad y santidad de la ley.

Cabanellas señala que sanción penal, es la amenaza legal de un mal por la comisión u omisión de ciertos actos o por la infracción de determinados preceptos. (32)

Manuel Ossorio al referirse a la sanción dice: Es la pena o castigo que la ley prevé para su aplicación a quienes incurran o

(31) Soto Calderón, Juan Carlos. Derecho del Trabajo. Santiago de Chile, Jurídica de Chile. S.F. Pag. 83.

(32) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pag. 71.

hayan incurrido en una infracción punible. (33)

Mario de la Cueva al hablar de las sanciones de trabajo, menciona que son aquellas que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo. (34)

Las sanciones que están contempladas en el Código de trabajo y en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus acuerdos, son penas pecuniarias, específicamente multas, por lo que desarrollaremos dichos conceptos.

Puig Peña: La pena pecuniaria consiste en el pago de una suma de dinero exigida por la ley a causa de un determinado delito. (35)

Cuello Calón: La pena pecuniaria consiste en el pago de una suma de dinero hecha por el culpable al estado en concepto de pena, o en la incautación que éste hace de todo o parte del patrimonio del penado. (36)

En cuanto a la multa podemos decir que consiste en la obligación impuesta al condenado de pagar determinada cantidad de dinero como consecuencia de la infracción.

(33) Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pag. 689.

(34) De La Cueva, Mario. Ob. Cit. Pag. 102.

(35) Puig Peña, Federico. Derecho Penal. Ediciones Nauta, S.A.
Ríos Rosas. Pag. 409.

(36) Cuello Calón, Eugenio. Ob. Cit. Pag. 890.

El Código Penal Guatemalteco, la tiene catalogada como pena principal, en su artículo 41 y fija su concepto en el artículo 52 del mismo cuerpo legal, que expresa: La pena de multa consiste en el pago de una cantidad de dinero que el Juez fijará, dentro de los límites legales. A su vez el artículo 185 de la Ley del Organismo Judicial, establece: Multas. Los tribunales tienen la obligación de imponer las multas establecidas en la ley; y si no lo hicieren sus titulares quedarán responsables de su valor. Las partes tienen derecho de gestionar la efectividad de estas sanciones y también debe hacerlo el Ministerio Público.

El artículo 422 del Código de trabajo prescribe que: Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas inmediatamente.

La multa tiene cada día mayor número de partidarios lo que hace esperar que en las legislaciones futuras desempeñara una función más importante que en el presente.

El tratadista Cuello Calón le señala las siguientes ventajas: siempre es aflictiva, siempre causa sufrimiento, se adapta cual ninguna otra a la situación económica del condenado, a diferencia de la pena de prisión, no le degrada ni le deshonra a su familia, ni constituye obstáculo para su rehabilitación social, ni el penado deja a los suyos en el abandono, ni pierde su empleo o su clientela; es también sumamente recomendable desde el punto de

vista económico, pues además de constituir una fuente de ingresos para el estado, no supone para éste, a diferencia de la pena de prisión, gasto alguno.

Pero con la dificultad con que tropieza su aplicación de esta pena consiste en la insolvencia, que pueda darse por parte de los infractores. Para resolverla las diversas legislaciones adoptan distintos criterios, unas procuran facilitar el pago concediendo largos plazos y permitiendo su abono en pequeñas cantidades, más en el caso de falta de pago, la mayor parte impone como subsidiaria una pena de privación de libertad; este es el caso de nuestra legislación laboral vigente, que establece en su artículo 423 lo siguiente: En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

El artículo 56 inciso a, de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social expresa que: Las penas consisten en multas, que son convertibles en arresto en caso de no pago oportuno, en la proporción que indiquen los tribunales.

III. CARACTERES DE LA SANCION:

a) Ha de ser establecida por la ley y dentro de los límites fijados por la misma. Esta característica se basa en el Principio de Legalidad, que exige que se imponga conforme a lo ordenado por ella creando así una importante garantía jurídica.

b) Su imposición está reservada a los órganos jurisdiccionales competentes. En este caso son los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los encargados de imponer las sanciones a los infractores de las normas laborales, en el caso de ser encontrados culpables de la comisión de faltas laborales.

c) Sólo pueden ser impuestas a los declarados culpables de una infracción laboral. Deben recaer únicamente sobre la persona culpable, de modo que nadie sea castigado por hecho de otro.

En relación con esto, el artículo 57 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala: Las penas a que se refiere el artículo anterior, se deben imponer tanto a la persona directamente responsable de la infracción, como al patrono en cuya empresa se haya cometido la falta, a no ser que éste demuestre su desconocimiento del hecho o su no participación en el mismo. Aquí podemos hacer la observación que el Código de Trabajo vigente no regula en sus normas relativas al Juzgamiento de Faltas, nada de lo descrito anteriormente por el artículo de la ley del IGSS, y que consideramos que es importante para establecer si hubo participación de otra persona en la infracción, y que la misma tendría que ser sancionada.

d) Es un sufrimiento que se impone al culpable por la infracción cometida. Al igual que toda clase de sanción ésta produce sufrimiento, ya sea porque es pecuniaria como en el caso de las

faltas laborales, o porque la persona declarada culpable se encuentre insolvente y deba privársele de su libertad.

IV. NATURALEZA JURIDICA:

La naturaleza jurídica de la sanción, es pública en virtud que las penas, y en este caso las multas son establecidas por el Estado, a través del órgano correspondiente e impuestas por otro órgano del Estado como lo son los Tribunales de trabajo y Previsión Social, quienes basados en la jurisdicción en ellos delegada, cumplen su función sancionando las faltas que se cometen contra el ordenamiento jurídico laboral.

V. APLICACION EN EL JUICIO PUNITIVO

LABORAL

Al imponer la sanción al infractor, el Juez de Trabajo y Previsión Social que conozca del procedimiento en base a las constancias procesales, a la norma violada, trátase de una disposición legal preceptiva o prohibitiva que tutele determinada institución, así será la sanción. El código de trabajo regula que el juzgador también se basa para imponer la sanción en las circunstancias económicas del infractor, los medios de

- -

subsistencia, el mal causado o el peligro corrido, las condiciones personales de éste, los antecedentes y, en general los demás factores que pueden servir a la mejor aplicación de la pena. En cuanto a los antecedentes el Juez de trabajo y Previsión Social, recaba los mismos al Departamento de Registro de Faltas que se lleva en la Dirección General de trabajo, en base a esto se determinará por parte del juzgador la reincidencia o - - multireincidencia del infractor, y en consecuencia la sanción a imponerse. Fundamentalmente el Juez considera para sancionar qué tipo de norma ha sido infringida de acuerdo a como lo preceptúa el capítulo referente a sanciones, ya sea una norma preceptiva o una norma prohibitiva, y la tutelaridad de la institución que se protege para sancionar conforme a la ley.

Hay que señalar que el artículo 272 del Código de trabajo da al Juzgador el mínimo y el máximo de la pena a imponer, lo que aunado a las demás circunstancias sirven al juez para imponer la sanción.

Es importante también mencionar lo que establece el artículo 56 inciso b, de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que dice: Los límites máximo y mínimo de cada pena ordinaria deben fijarse entre uno y quinientos quetzales, de acuerdo con la gravedad de la infracción; y en su inciso c, señala que la reincidencia debe dar lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite

máximo establecido para la pena ordinaria.

VI. RESPONSABILIDAD DE FUNCIONARIOS PUBLICOS

POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO O DE

PREVISION SOCIAL

Los Funcionarios Públicos no pueden mantener una actitud pasiva, ante la comisión u omisión de faltas de trabajo o de previsión social, y si así fuere el caso, debe obtener una sanción por ello y consecuentemente su destitución. El artículo 273 de la ley citada estipula que: Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los

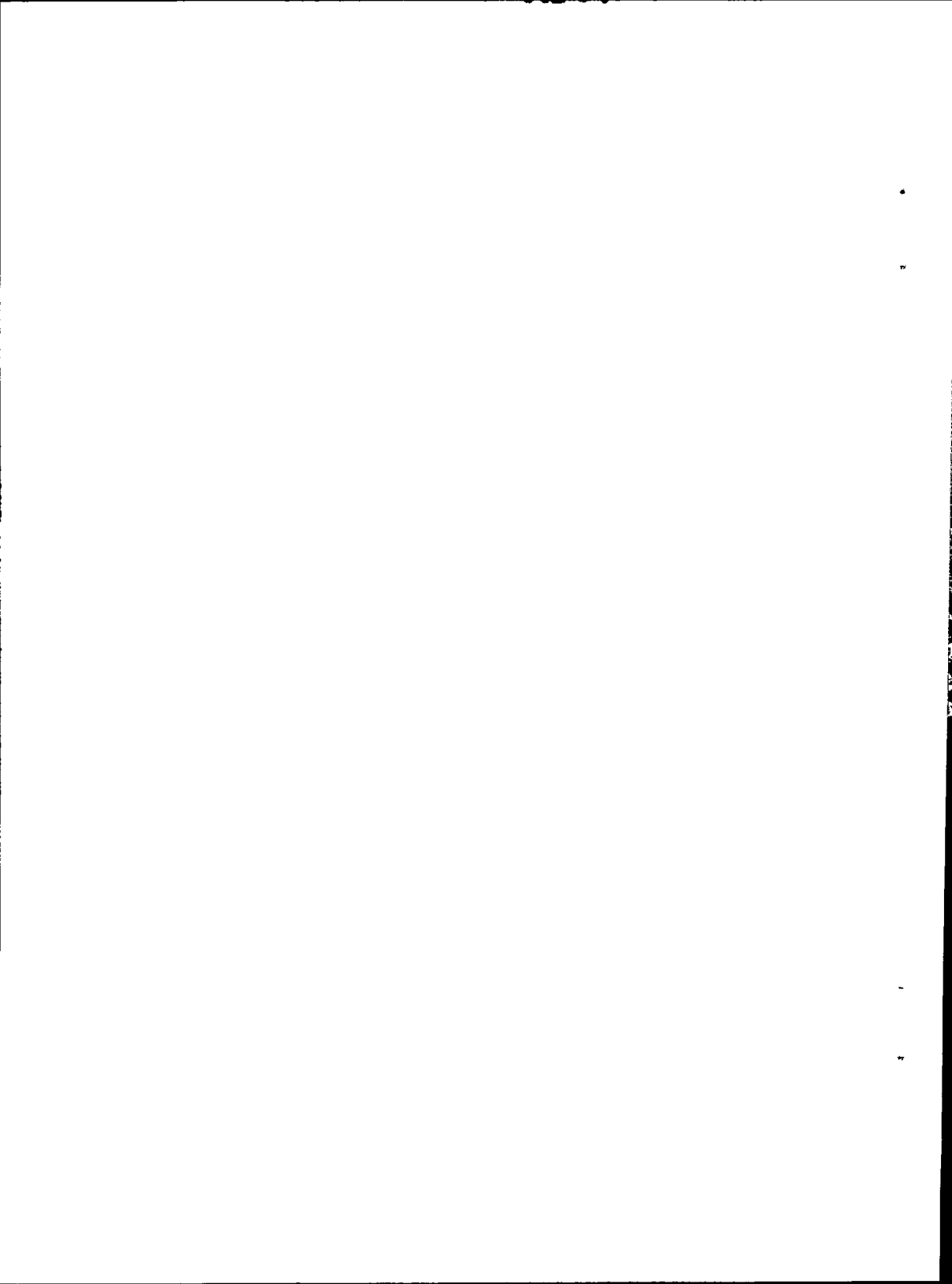
tribunales comunes.

De esta manera quedan estipuladas en la ley laboral citada, las responsabilidades que tienen los funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos al tener conocimiento de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, y la manera en que deben actuar.

VII. CONSECUENCIAS JURIDICAS POR EL INCUMPLIMIENTO

EN EL PAGO DE LA MULTA:

Cuando una persona es declarada culpable de cometer una falta de trabajo o de previsión social, como consecuencia jurídica se le impone una sanción, que en este caso será una multa, pero en el caso que el obligado al pago no haga efectivo el valor de la misma, en el plazo que se le fije, la sanción se transformará en prisión simple tal como lo señala nuestra ley laboral, pero como ya hemos señalado la prisión simple ya no la contempla nuestro código penal vigente, entonces al infractor se le impondrá la pena de arresto de acuerdo con lo que prescribe la misma.



Capítulo VI

CRITICA AL PLANTEAMIENTO DE JUICIOS PUNITIVOS
LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ

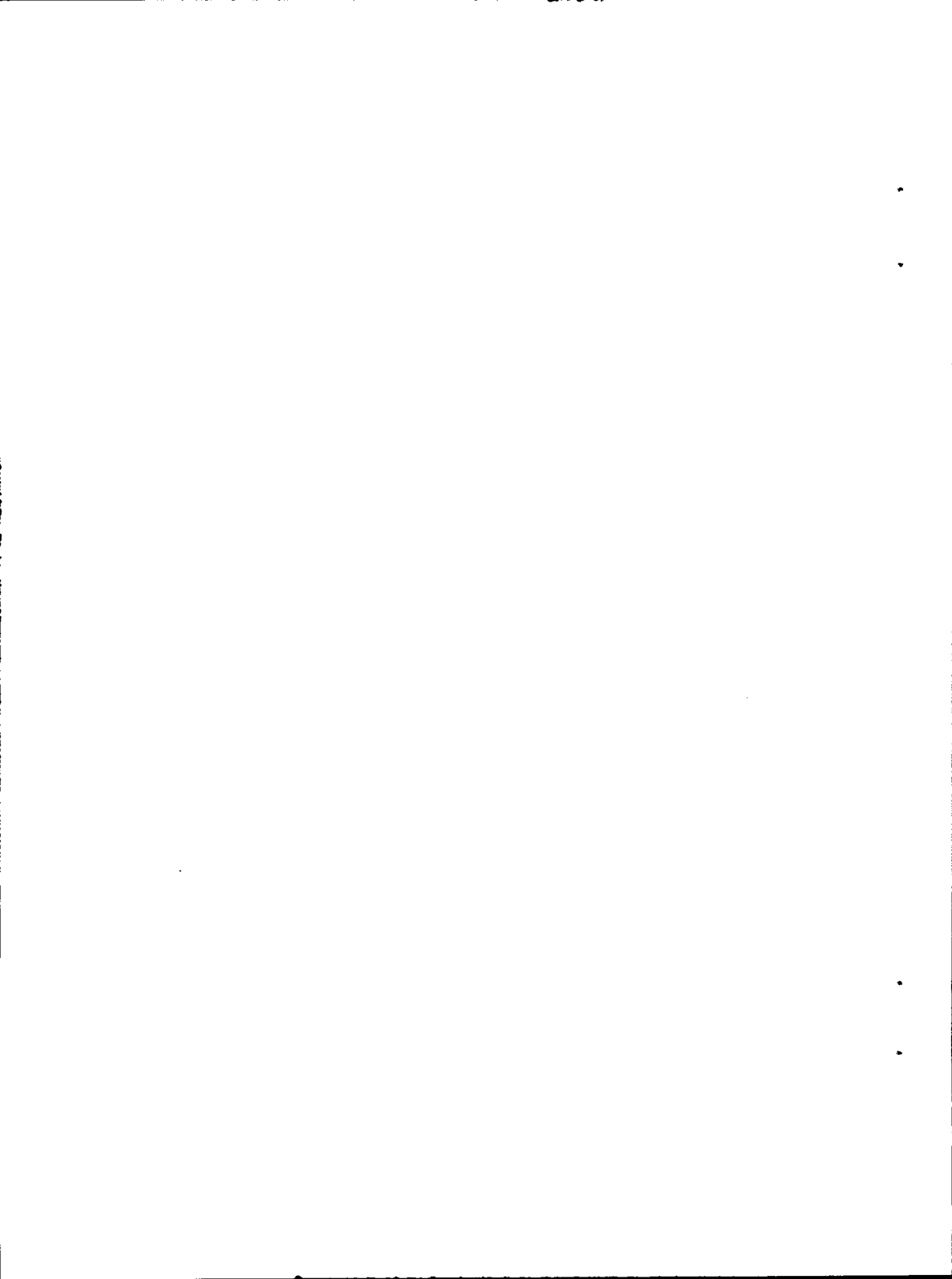
Durante el período de tiempo, en que se ha delimitado la presente investigación, (1992-1994), se han planeado ante el Juzgado de Trabajo y Previsión de la Quinta Zona Económica, de Cobán, Alta Verapaz, tres juicios punitivos laborales, de los cuales el primero fue planteado por la Inspección General de Trabajo, en el mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro. Este es un acontecimiento bastante importante, ya que es el primero que se plantea, pero lo negativo es que a la presente fecha no ha sido resuelto. Anteriormente no se habían planteado ésta clase de juicios, por lo que imperaba una total impunidad, en este campo del Derecho Procesal Laboral. A pesar de que nuestro ordenamiento jurídico laboral, ha contemplado normas que regulan el procedimiento en el juzgamiento de faltas de trabajo o de previsión social, demuestro con este trabajo que en el departamento de Alta Verapaz no se aplicaban, y que en el presente tampoco se aplican, aunque a la fecha ya se hayan planteado tres juicios punitivos laborales, eso no implica un cambio significativo, ya que la cantidad de juicios punitivos laborales planteados, no va con la realidad de faltas laborales que se cometen.

Las autoridades jurisdiccionales y administrativas, no han cumplido con sus funciones como debe ser, fomentando indirectamente que se cometan faltas laborales. Esto ha traído como consecuencia graves repercusiones, ya que con el crecimiento económico de este departamento, se han establecido en el mismo Empresas de toda índole comercial, lo que ha dado como resultado que la comisión de faltas laborales se haya multiplicado, ya que los patronos al darse cuenta que no son sancionados seguirán transgrediendo las normas laborales, en virtud de la actitud pasiva que mantienen las autoridades. Como un ejemplo, en este departamento hay Empresas que se dedican al cultivo del tomate, que utilizan pesticidas altamente tóxicos, que repercuten en la salud de los trabajadores, y éstos no utilizan las mascarillas necesarias para protegerse, y que las autoridades, en este caso la Inspección General de Trabajo y los Inspectores del IGSS, con sede en este departamento, no velan por que se cumplan las leyes laborales, y evitar este tipo de situaciones que ponen en peligro la vida de los trabajadores. Como consecuencia de ésto, la parte afectada, por temor a perder el trabajo, y por su ignorancia, no denuncian la comisión de faltas laborales.

Un aspecto que cabe mencionar, es que las autoridades tanto jurisdiccionales como administrativas, al no cumplir sus funciones, incurren en responsabilidades, que van desde la destitución en el cargo, hasta las penales y civiles que de los hechos se desprendan,

en virtud que éstas no pueden mantener una actitud pasiva, ya que les fué delegada una función y deben cumplirla.

Todos estos factores, dan como consecuencia que en el departamento de Alta Verapaz, reine la impunidad, en cuanto al Jucio Punitivo Laboral se refiere, por lo que esperamos que el presente trabajo ayude a cambiar esta situación, para el bienestar de la población en general, y que la imperatividad de la ley se cumpla.



Capítulo VII

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACION EN GRAFICAS
ESTADISTICAS



CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

1. Conoce usted que es un juicio punitivo laboral.

SI _____ NO _____

2. Conoce usted que es una falta de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

3. Cual cree usted que es la falta más común que se comete.

4. Cree usted que en el departamento de Alta Verapaz se cometen faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

5. Cree usted que los trabajadores solo se conforman con su salario y demás prestaciones laborales y no denuncian faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

6. Cree usted que a las asociaciones profesionales (sindicatos) les convenga a sus intereses la denuncia de faltas laborales.

SI _____ NO _____

7. Cual cree usted que es la causa por la que los patronos cometen faltas de trabajo o de previsión social.

A) Ignorancia de la Ley

B) Negligencia a cumplir lo establecido

C) Otras Indique

8. Porqué cree usted que a las autoridades administrativas (Inspección General de Trabajo, Inspectores del IGSS) encargados de denunciar faltas laborales, a pesar de darse cuenta de la infracción no plantean el correspondiente juicio punitivo laboral.

PORQUE: _____

9. Cree usted que las autoridades jurisdiccionales encargadas de denunciar las faltas laborales inician el juicio punitivo que corresponde.

SI _____ NO _____

10. Cual cree usted es la razón por la que en el departamento de Alta Verapaz no se plantean Juicios Punitivos por la comisión de faltas de trabajo o de previsión social.

A) Autoridades facultadas por la ley no denuncian.

B) Ignorancia del Procedimiento

C) Otras Indique

11. Cree usted que la omisión de denuncias por faltas de trabajo que debieran hacer los trabajadores, fomenta la impunidad.

SI _____ NO _____

CUESTIONARIO PARA PATRONOS

1. Conoce usted que es un juicio punitivo laboral.

SI _____ NO _____

2. Conoce usted que es una falta de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

3. Cual cree usted que es la falta más común que se comete.

4. Cree usted que en el departamento de Alta Verapaz se cometen faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

5. Cree usted que los trabajadores se conforman con su salario y demás prestaciones laborales y no denuncian faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

6. Cree usted que a las asociaciones profesionales (sindicatos) les convenga a sus intereses la denuncia de faltas laborales.

SI _____ NO _____

7. Cual cree usted que es la causa por la que los patronos cometen faltas de trabajo o de previsión social.

A) Ignorancia de la Ley

B) Negligencia a cumplir lo establecido

C) Otras indique

8. Considera usted que a las autoridades administrativas y jurisdiccionales encargadas de denunciar faltas a pesar de darse cuenta de la infracción no plantean el juicio punitivo correspondiente.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

9. Cual cree usted que es la causa por la que en el departamento de Alta Verapaz no se plantean Juicios Punitivos por la comisión de faltas de trabajo o de previsión social.

A) Autoridades facultadas por la ley no denuncian

B) Ignorancia del Procedimiento

C) Otras Indique

10. Cree usted que la omisión de denuncias por faltas de trabajo que debieran hacer los patronos, fomenta la impunidad.

SI _____ NO _____

CUESTIONARIO PARA ASOCIACIONES PROFESIONALES (SINDICATOS)

1. Saben ustedes que es un juicio punitivo laboral.

SI _____ NO _____

2. Saben ustedes que es una falta de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

3. Cual creen ustedes que es la falta más común que se comete.

4. Creen ustedes que en el departamento de Alta Verapaz se cometen faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

5. Creen ustedes que es conveniente o inconveniente a sus intereses la denuncia de faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

6. Creen ustedes que los trabajadores solo se conforman con su salario y demás prestaciones laborales y no denunciar faltas laborales.

SI _____ NO _____

7. Consideran ustedes que a las autoridades administrativas (Inspección General de Trabajo, Inspectores del IGSS) encargadas de denunciar faltas laborales, a pesar de darse cuenta de la infracción no plantean el correspondiente Juicio Punitivo Laboral.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

8. Creen ustedes que las autoridades jurisdiccionales encargadas de denunciar las faltas laborales inician el juicio punitivo que corresponde.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

9. Cual creen ustedes que sea la causa por la cual los patronos cometen faltas laborales.

- A) Ignorancia de la Ley
- B) Negligencia a cumplir lo establecido
- C) Otras Indique

10. Cual creen ustedes es la razón por la cual en el departamento de Alta Verapaz no se planean juicios punitivos por la comisión de faltas de trabajo o de previsión social.

- A) Autoridades facultadas por la Ley no denuncian
- B) Ignorancia del Procedimiento
- C) Otras Indique

11. Creen ustedes que la omisión de denuncias por faltas de trabajo que debieran hacer los sindicatos, fomenta la impunidad.

SI _____ NO _____

CUESTIONARIO PARA INSPECTORES

1. Cree usted que en el departamento de Alta Verapaz se cometen faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

POQUE: _____

2. Cual cree usted que es la falta más común que se comete.

3. Considera usted que las autoridades jurisdiccionales encargadas de denunciar faltas laborales a pesar de darse cuenta de la infracción son las que mantienen una actitud pasiva.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

4. Cree usted que los trabajadores solo se conforman con su salario y demás prestaciones laborales y no denuncian faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

5. Cree usted que las asociaciones profesionales (sindicatos) les convenga a sus intereses la denuncia de faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

6. Cual cree usted que es la causa por la que los patronos cometen faltas de trabajo o de previsión social.

- A) Ignorancia de la Ley
 - B) Negligencia a cumplir lo establecido
 - C) Otras Indique
-

7. Cual cree usted es la razón por la que en el departamento de Alta Verapaz no se plantean Juicios Punitivos por la comisión de faltas de trabajo o de previsión social.

- A) Autoridades facultadas por la Ley no denuncian
 - B) Ignorancia del Procedimiento
 - C) Otras Indique
-

8. Cree usted que la omisión de denunciar por faltas de trabajo o de previsión social que debieran hacer las autoridades, fomenta la impunidad.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS

1. Cree usted que en el departamento de Alta Verapaz se cometen faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

2. Cual cree usted que es la falta más común que se comete.

3. Considera usted que las autoridades jurisdiccionales encargadas de denunciar faltas laborales a pesar de darse cuenta de la infracción son las que mantienen una actitud pasiva.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

4. Porqué cree usted que a las autoridades administrativas (Inspección General de Trabajo, Inspectores del IGSS) encargados de denunciar faltas laborales, a pesar de darse cuenta de las faltas no plantean el correspondiente juicio punitivo laboral.

PORQUE: _____

5. Cree usted que los trabajadores solo se conforman con su salario y demás prestaciones laborales y no denuncian faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

6. Cree usted que a las asociaciones profesionales (sindicatos) les convenga a sus intereses la denuncia de faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

7. Cual cree usted que es la causa por la que los patronos cometen faltas de trabajo o de previsión social.

- A) Ignorancia de la Ley
- B) Negligencia a cumplir lo establecido
- C) Otras Indique

-
8. Cual cree usted es la razón por la que en el departamento de Alta Verapaz no se plantean Juicios Punitivos por la comisión de faltas de trabajo o de previsión social.

- A) Autoridades facultadas por la ley no denuncian
- B) Ignorancia del procedimiento
- C) Otras Indique

-
9. Cree que la omisión de denuncias por faltas de trabajo o de previsión social que debieran hacer las autoridades fomenta la impunidad.

SI _____ NO _____

CUESTIONARIO PARA JUECES

1. Cree usted que en el departamento de Alta Verapaz se cometen faltas de trabajo o de previsión social.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

2. Cual cree usted que es la falta más común que se comete.

3. Considera usted que las autoridades administrativas encargadas de denunciar faltas laborales a pesar de darse cuenta de la infracción son las que mantienen una actitud pasiva.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

4. Cree usted que los trabajadores solo se conforman con su salario y demás prestaciones laborales y no denuncian faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

5. Cree usted que a las asociaciones profesionales (sindicatos) les convenga a sus intereses la denuncia de faltas laborales.

SI _____ NO _____

PORQUE: _____

6. Cual cree usted que es la causa por la que los patronos cometen faltas de trabajo o de previsión social.

- A) Ignorancia de la Ley
 - B) Negligencia a cumplir lo establecido
 - C) Otras Indique
-

7. Cual cree usted es la razón por la que en el departamento de Alta Verapaz no se plantean juicios punitivos por la comisión de faltas de trabajo o de previsión social.

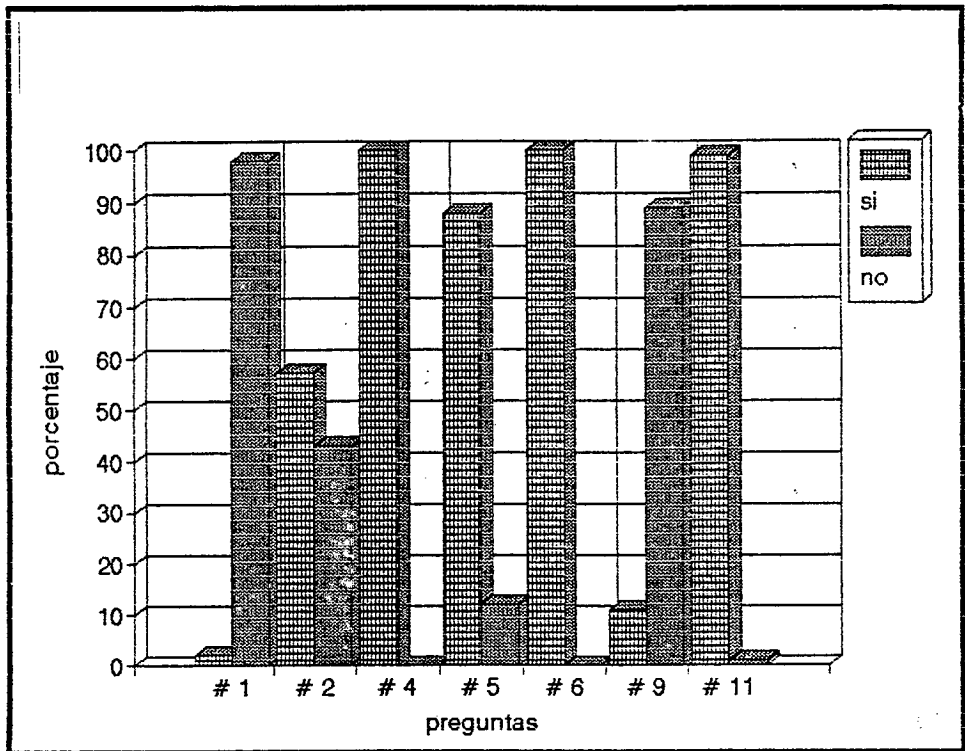
- A) Autoridades facultadas por la Ley no denuncian
 - B) Ignorancia del Procedimiento
 - C) Otras Indique
-

8. Cree usted que la omisión de denuncias por faltas de trabajo o de previsión social que debieran hacer las autoridades, fomenta la impunidad.

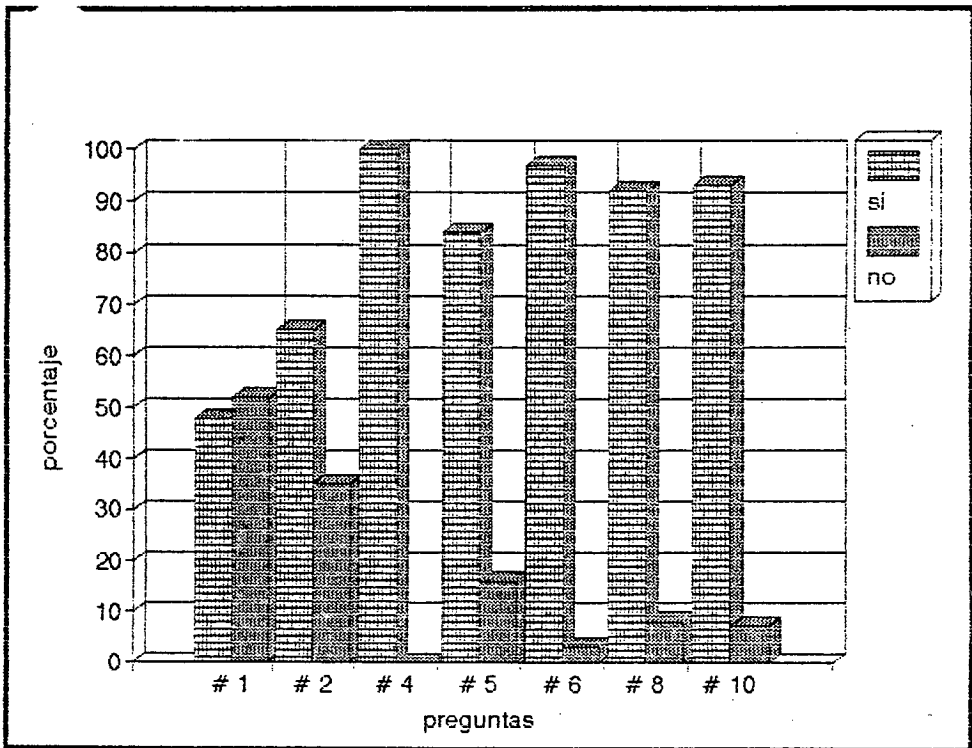
SI _____ NO _____

PORQUE: _____

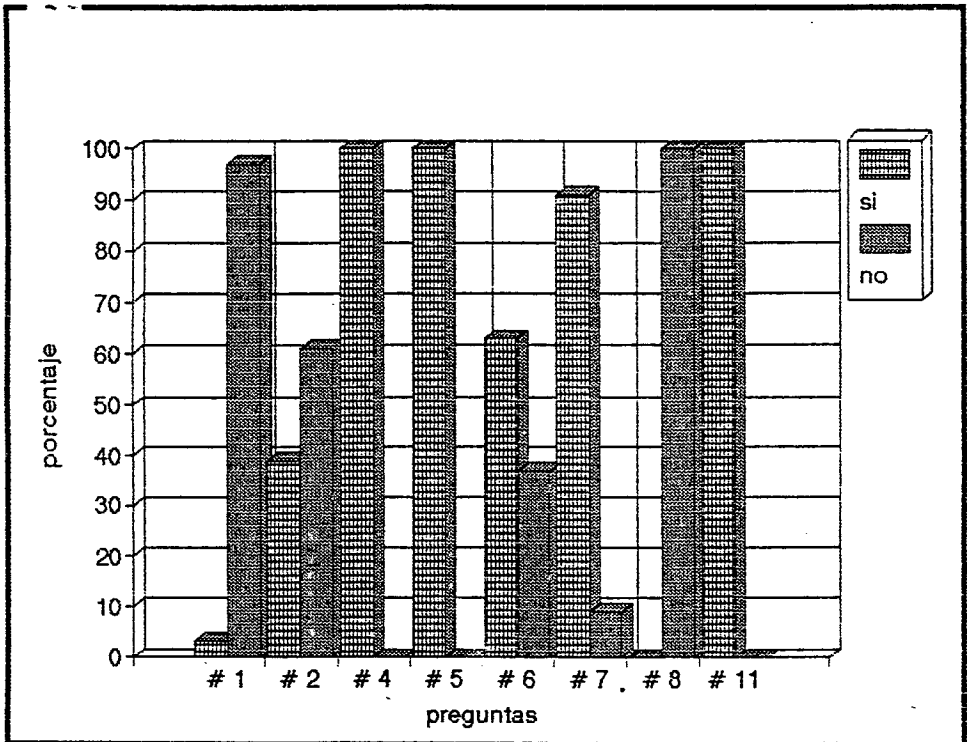
ENCUESTA PARA TRABAJADORES



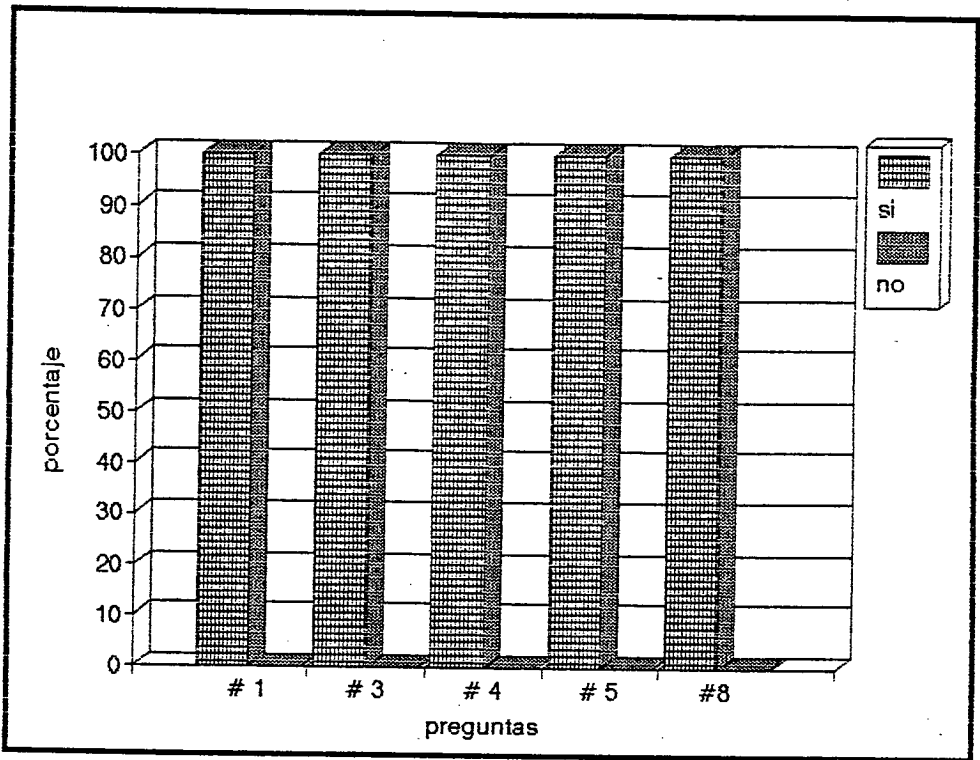
ENCUESTA PARA PATRONOS



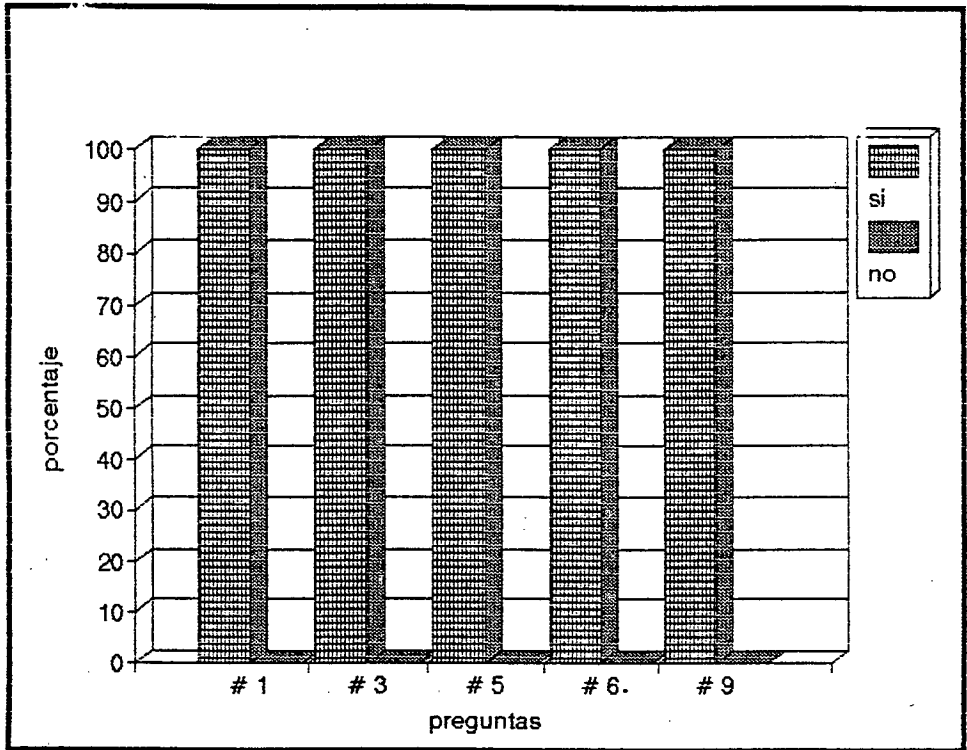
ENCUESTA PARA SINDICATOS



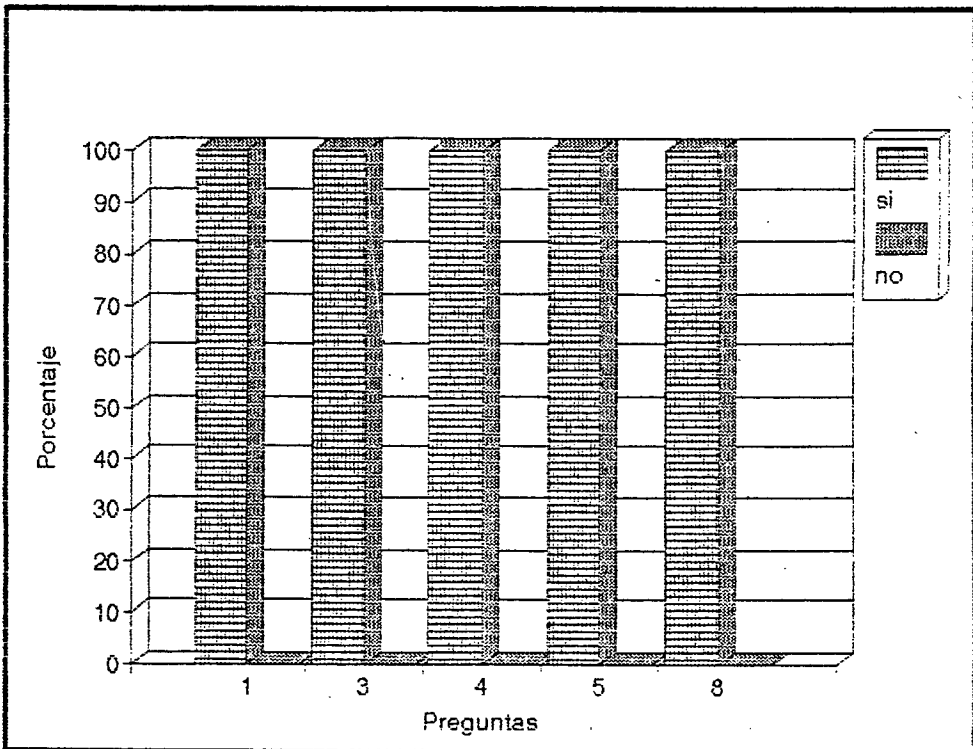
ENCUESTA PARA INSPECTORES



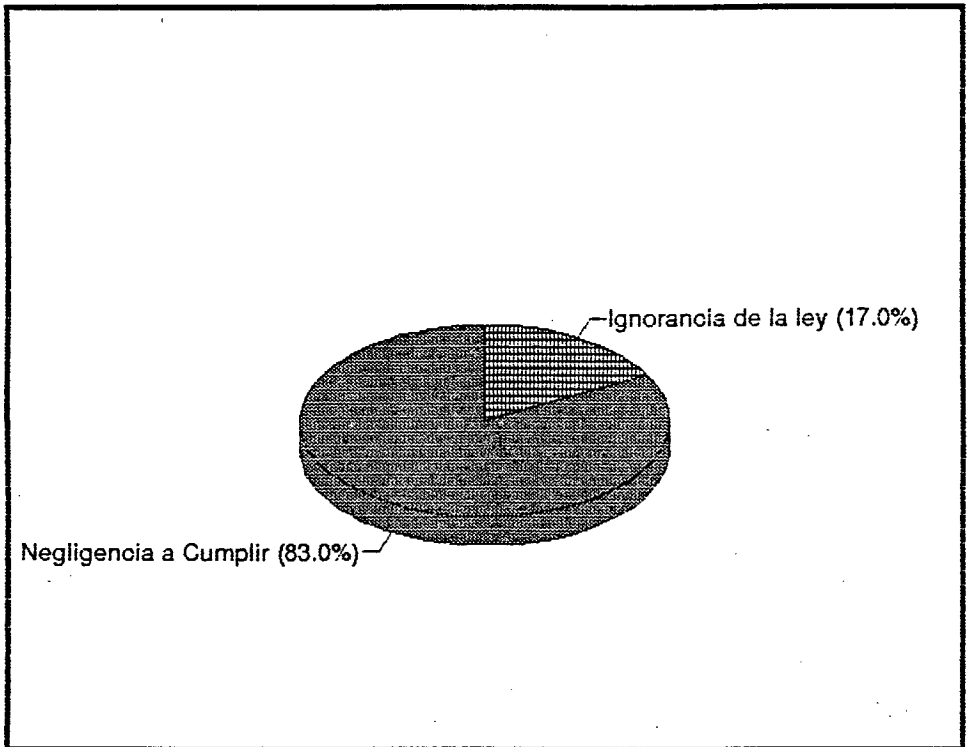
ENCUESTA PARA ABOGADOS



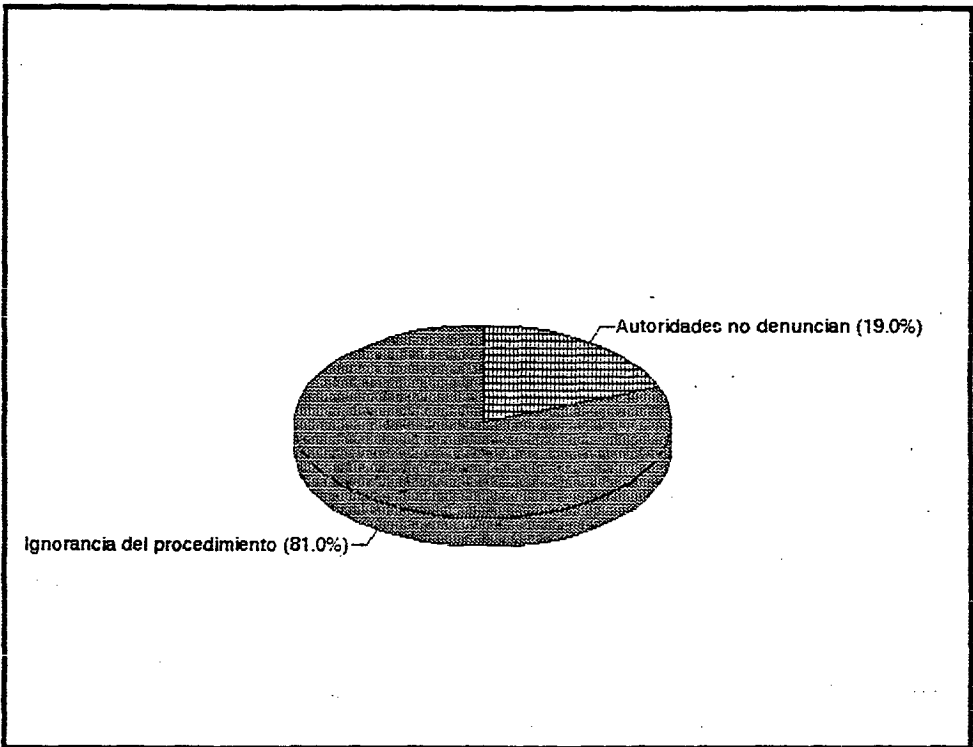
ENCUESTA PARA JUECES



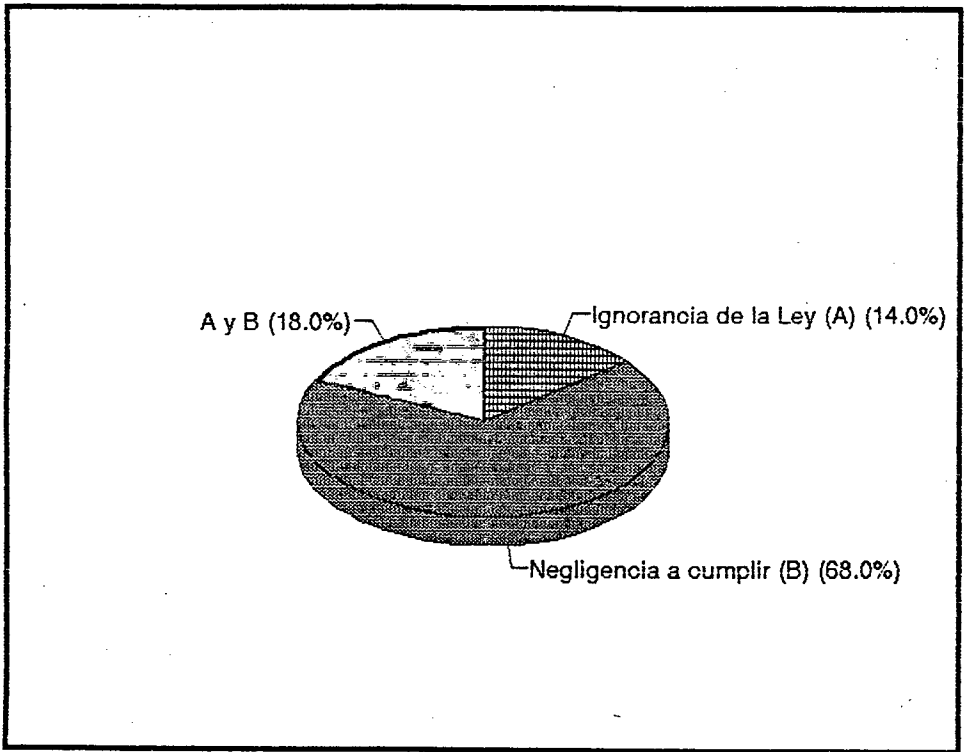
PREGUNTA No. 7, TRABAJADORES



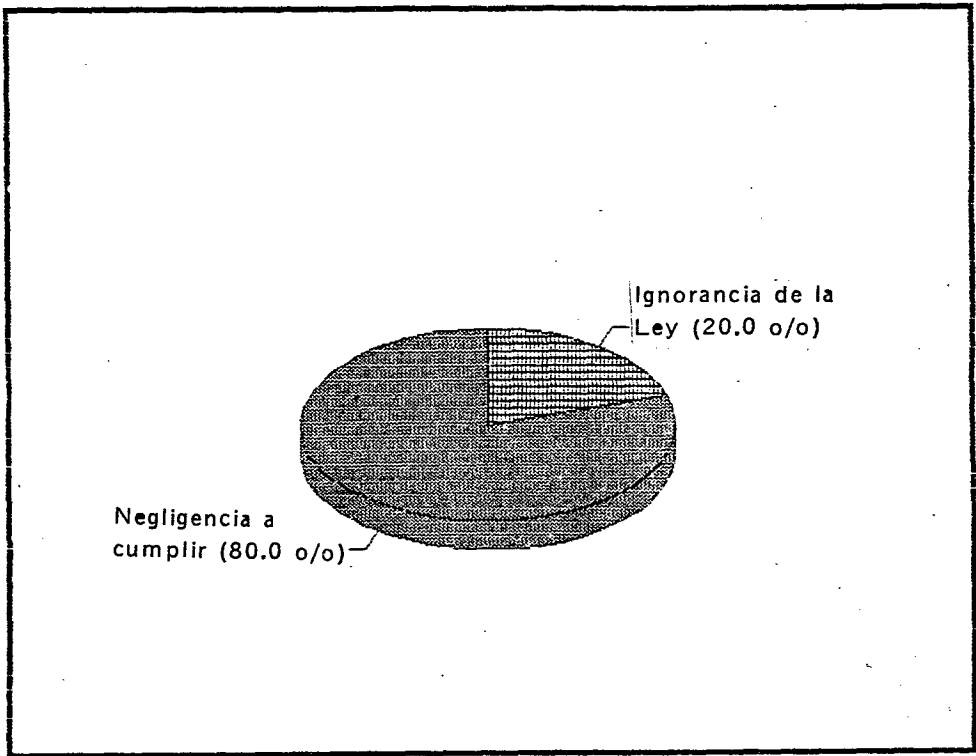
PREGUNTA No. 10 TRABAJADORES



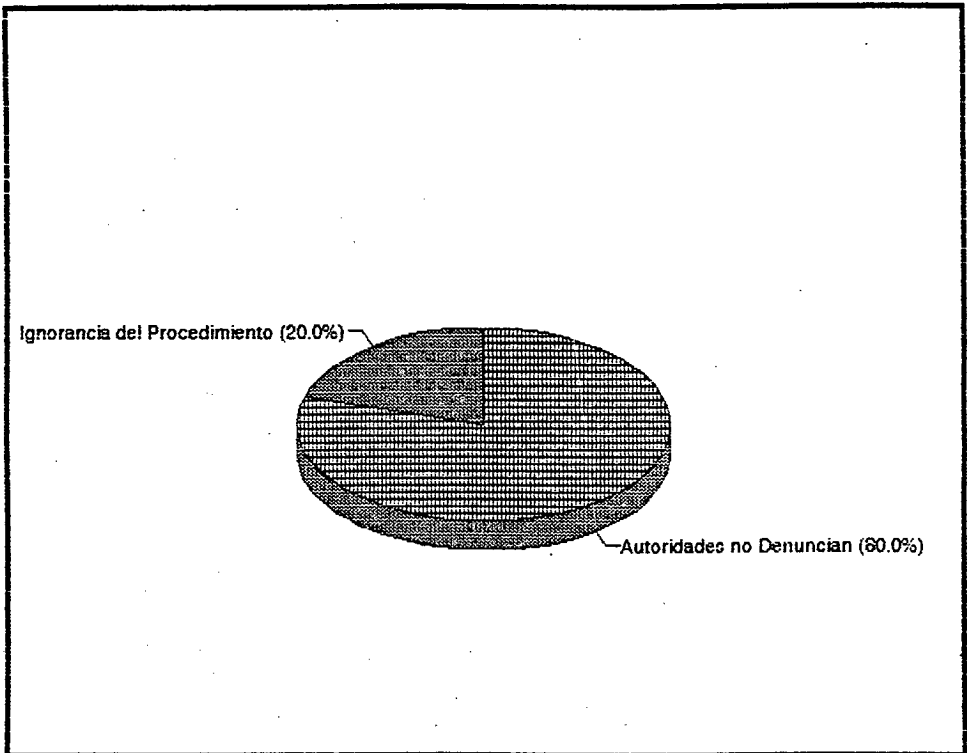
PREGUNTA No. 9, SINDICATOS



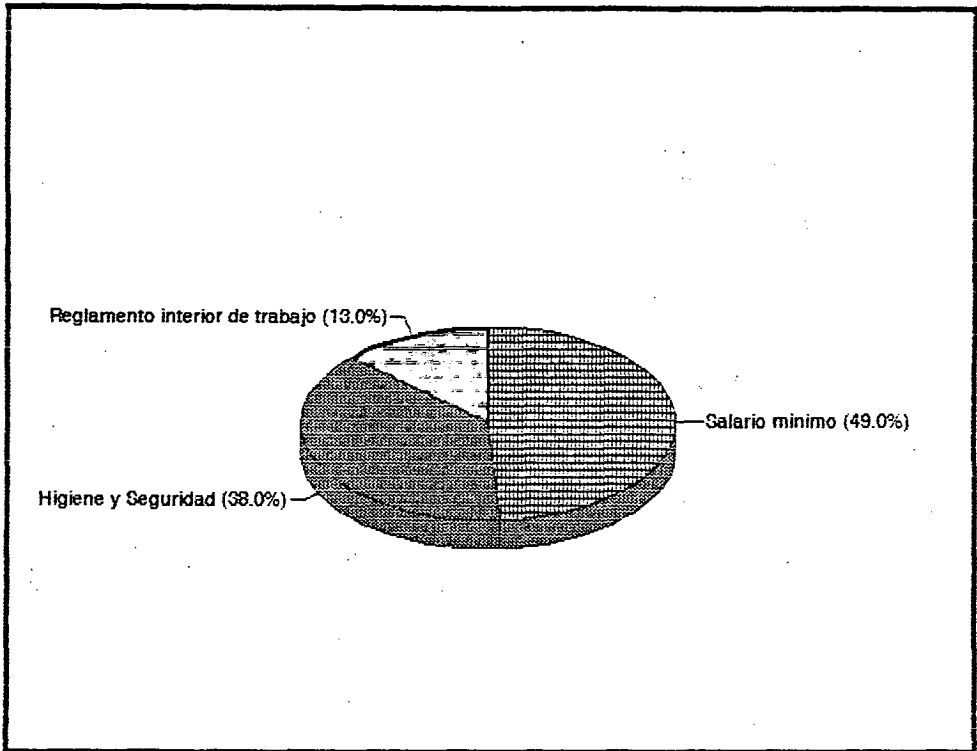
PREGUNTA No. 6, INSPECTORES



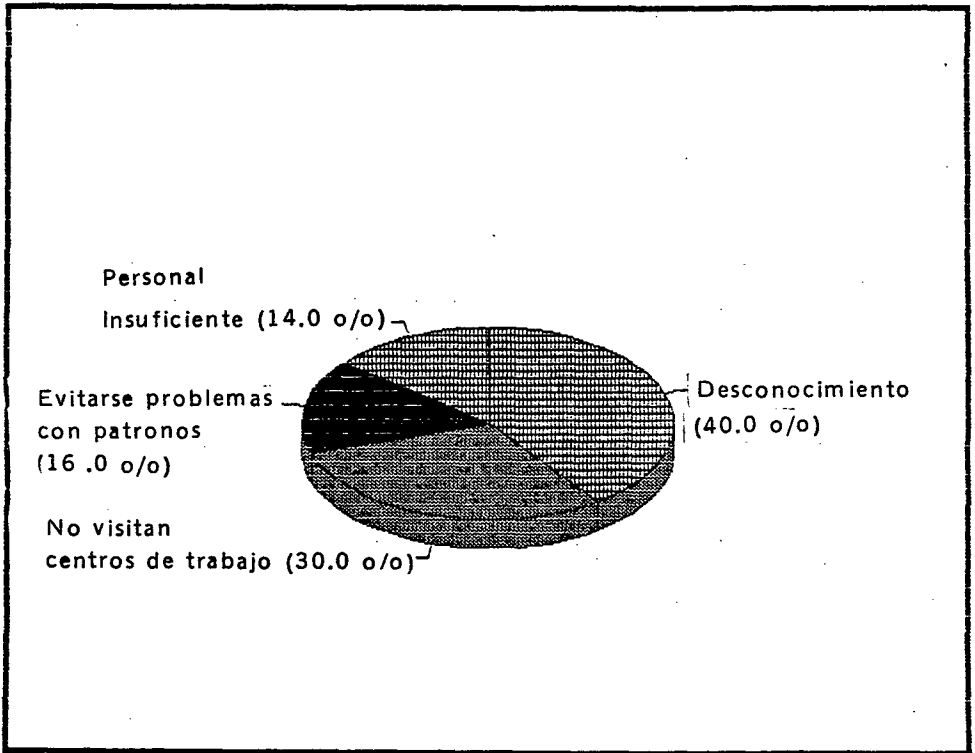
PREGUNTA No.7, INSPECTORES



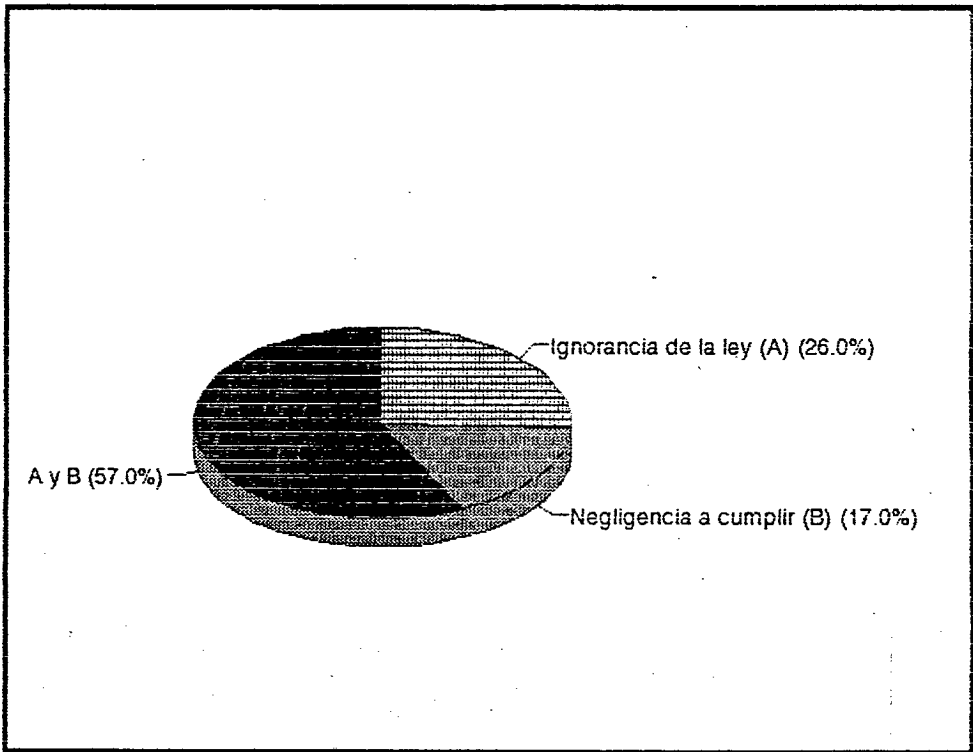
PREGUNTA No. 2, ABOGADOS



PREGUNTA No. 4, ABOGADOS



PREGUNTA No. 7, ABOGADOS



CONCLUSIONES

1. Las Autoridades Jurisdiccionales a quienes compete el conocimiento de los Juicios Punitivos Laborales, no cumplen a cabalidad con la función que les fué delegada, provocando que las faltas laborales queden impunes, ya que no aplican éste procedimiento.

2. Las Autoridades Administrativas, siendo éstas, la Inspección General de Trabajo y los Inspectores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no certifican lo conducente; a pesar de darse cuenta de la infracción como consecuencia que su personal no tiene los conocimientos suficientes, o por temor a represalias de la parte patronal.

3. Las Asociaciones Profesionales no denuncian las faltas laborales, en virtud de que desconocen el procedimiento para lograr la sanción de las mismas, y que el número de éstos es muy reducido, ya que la mayoría son filiales.

4. Los trabajadores se conforman únicamente con su salario y demás prestaciones laborales, y no en denunciar las faltas laborales, porque son reprimidos por la parte patronal.

5. Los patronos cometen faltas laborales, por negligencia a cumplir lo establecido en la ley, y por ignorancia de la misma.

6. Como resultado de lo anterior en el Departamento de Alta Verapaz, impera la impunidad en cuanto al Juicio Punitivo Laboral se refiere, ya que las faltas laborales que se cometen no son denunciadas y como consecuencia no son sancionadas.

RECOMENDACIONES

1. Dar publicidad a las acciones u omisiones que constituyen faltas laborales, así como al Juicio Punitivo Laboral y al aspecto sancionador del mismo, a los interesados, para su conocimiento; y así lograr una mejor observancia de la ley.

2. Se supervise mensualmente por las autoridades superiores tanto administrativas como jurisdiccionales, el trabajo que realizan las personas encargadas de la tramitación del Juicio Punitivo Laboral, desde la denuncia hasta la finalización del mismo, imponiendo las sanciones en caso de negligencia o retardo en la administración de justicia.

3. Que las personas que sean nombradas para el puesto de Inspectores Generales de Trabajo, sean Abogados, para que tengan un mejor conocimiento de las leyes laborales, y de esta manera lograr su aplicación.

10

11

BIBLIOGRAFIA

- AGUIRE GODOY, MARIO. Derecho Procesal Civil De Guatemala, Tomo I. Editorial Académica C.A. Guatemala. 1982.
- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso De Derecho Del Trabajo. Décima Edición, Editorial Ariel. Barcelona, España. 1987.
- CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO. Apuntes Del Derecho Procesal Del Trabajo. Graficos P & L. Guatemala, C.A.
- CHIOVENDA, GIUSEPPE. Instituciones De Derecho Procesal Civil. Tomo I. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, España. 1948.
- CUELLO CALON, EUGENIO. Derecho Penal. Tomos I y II. Decimoctava Edición, Editorial Bosch. Barcelona, España. 1980.
- DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal Del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. Mexico. 1990.
- DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A. Mexico 1984.
- DE PINA, RAFAEL. Y CASTILLO LARRAÑAGA, JOSE. Instituciones De Derecho Procesal Civil. Quinceava Edición, Editorial Porrúa, S.A. Mexico. 1979.
- HERRARTE, ALBERTO. Derecho Procesal Penal. El Proceso Penal Guatemalteco, Editorial José De Pineda Ibarra. 1978.
- LOPEZ LARRAVE, MARIO. Introducción Al Estudio Del Derecho Procesal Del Trabajo. USAC. Guatemala. 1973.

- ORREGO, MANUEL DE JESUS. Breves consideraciones Del Procedimiento En El Juzgamiento De Faltas Contra las Leyes de Trabajo o De Previsión Social. Tesis de Graduación Profesional. Guatemala. 1976.
- PUIG PEÑA, FEDERICO. Derecho Penal. Tomos I y II. Quinta Edición. Ediciones Nauta, S.A. Barcelona, España. 1957.
- SOTO CALDERON, JUAN CARLOS. Derecho Penal Del Trabajo. Jurídica De Chile, Santiago De Chile. 1961.
- ZECEÑA, OSCAR. Derecho Penal Moderno. Tomo I. Editorial Ley. Mexico-Buenos Aires. 1945.

DICCIONARIOS

- CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario De Derecho Usual, Tomos I, II, III, Séptima Edición, Corregida y Aumentada. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1972.
- NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA. Tomo IX. Editorial Francisco Seix, S.A. Barcelona, España. 1958.
- OSSORIO, MANUEL. Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.
- PALLARES, EDUARDO. Diccionario De Derecho Procesal Civil. Decimoquinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. Mexico. 1983.
- PRIETO CASTRO, LEONARDO. Manual De Derecho Procesal Civil. Tomo I. Facultad De Derecho. Madrid, España. 1959-61.