

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

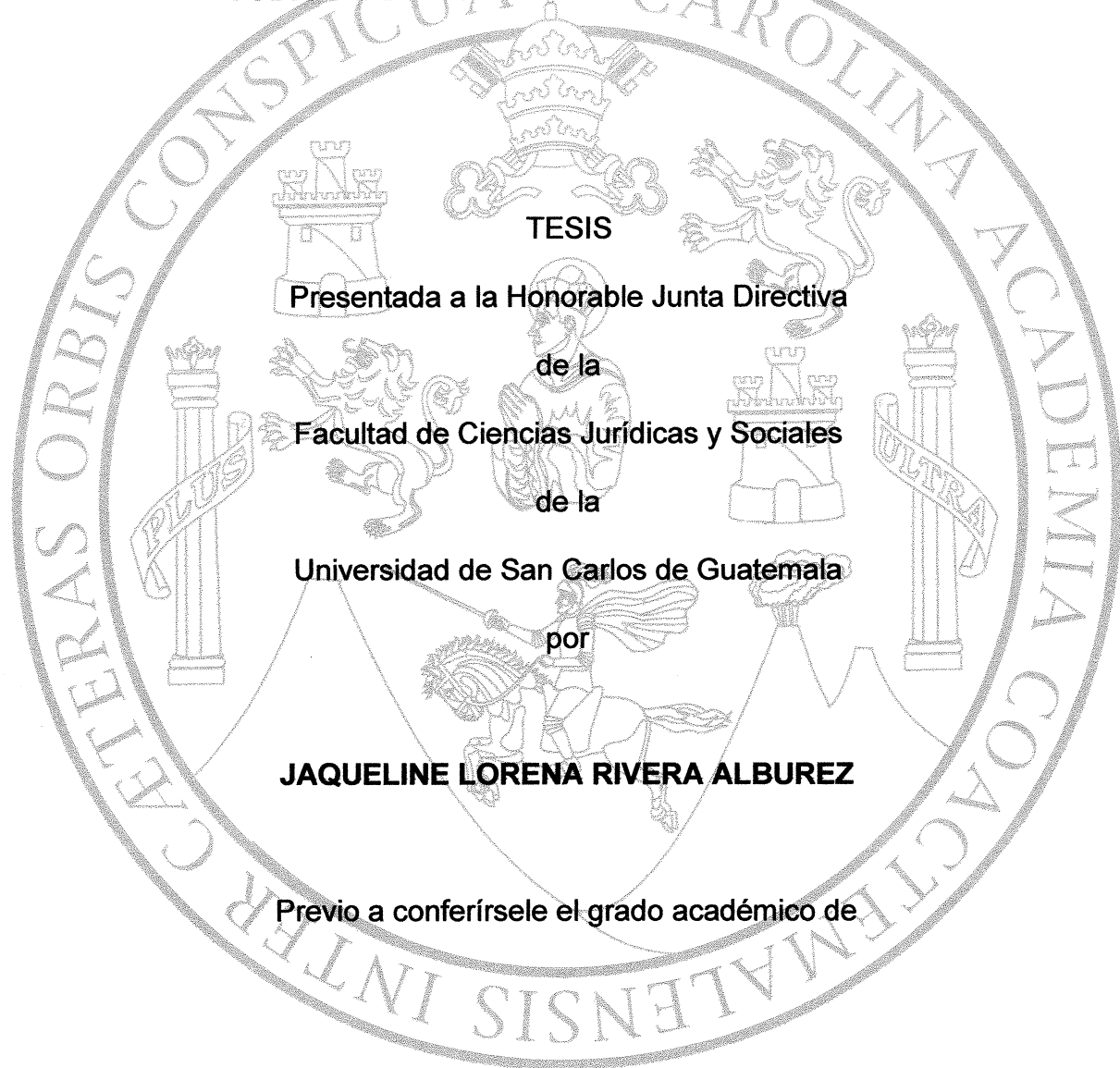


JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2018

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

**PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA EL TRÁMITE DE LA DENUNCIA DE FALTA
LABORAL DE ACUERDO AL DECRETO NÚMERO 7-2017, QUE MODIFICÓ EL
CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2018

**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: | Lic. | Henry Manuel Arriaga Contreras |
| 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 |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | | |
|-------------|------|-----------------------------|
| Presidenta: | Lic. | Marvin Omar Castillo García |
| Vocal: | Lic. | Marco Leonel Sagüil Méndez |
| Secretario: | Lic. | Julio Vinicio Franco Guerra |

Segunda Fase:

| | | |
|-------------|------|--------------------------------|
| Presidenta: | Lic. | Byron Rene Jimenez Aquino |
| Vocal: | Lic. | Victor Enrique Noj Vásquez |
| Secretario: | Lic. | Willian Armando Vanegas Urbina |

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



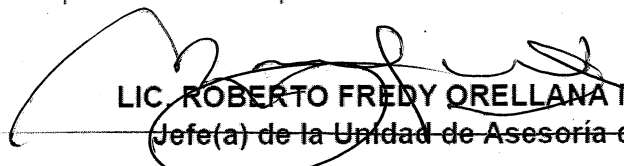
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de julio de 2016.

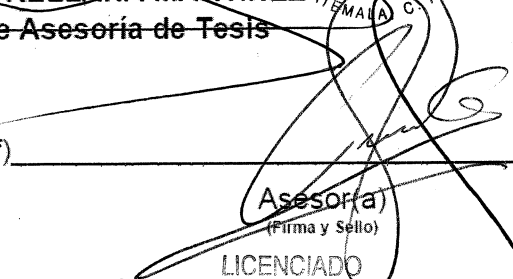
Atentamente pase al (a) Profesional, NESTOR CAMILO GUZMÁN FERNANDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ, con carné 200925171,
 intitulado PROCESO ESPECÍFICO PARA EL TRÁMITE DE LA DENUNCIA DE FALTA LABORAL DE ACUERDO A
LOS PRINCIPIOS DE JURISDICCIÓN PRIVATIVA Y PRINCIPIO TUTELAR DEL TRABAJO.

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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)



Fecha de recepción 15 / 03 / 2017

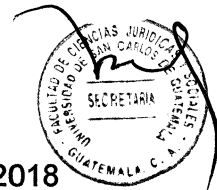
f) _____

LICENCIADO
Nestor Camilo Guzmán Fernández
 ABOGADO Y NOTARIO



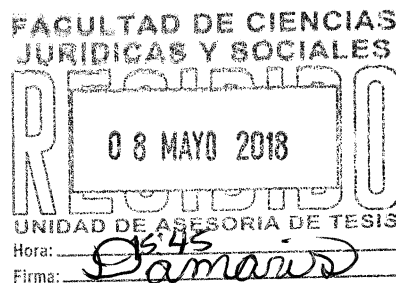


Néstor Camilo Guzmán Fernández
Abogado y Notario
7ª. Avenida 6-53 zona 4 edificio el Triángulo, 6º. Nivel oficina 62
Teléfono: 5853-6284



Guatemala, 05 de mayo 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de
La Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable licenciado:

De conformidad con el nombramiento de fecha veintiocho de julio del dos mil dieciséis procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller **JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ**, intitulado "PROCESO ESPECÍFICO PARA EL TRÁMITE DE LA DENUNCIA DE FALTA LABORAL DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE JURISDICCION PRIVATIVA Y PRINCIPIO TUTELAR DEL TRABAJO", atendiendo a las recomendaciones propuestas, en el sentido del presente informe final de tesis se adecuó el contenido técnico y científico respectivo, sugerí intitularlo "**PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA EL TRÁMITE DE LA DENUNCIA DE FALTA LABORAL DE ACUERDO AL DECRETO NÚMERO 7-2017, QUE MODIFICÓ EL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441**", del cual brinde asesoría. En virtud de lo anterior me permito emitir el siguiente

DICTAMEN:

Habiendo realizado la revisión de la investigación, y sugerido que se realizaran algunos cambios y correcciones gramaticales y del tema que ha sido desarrollado para que se tenga una mejor comprensión.

El contenido de la presente investigación es de gran relevancia, pues es evidente que es necesario un mecanismo procesal en nuestra legislación el procedimiento específico para el trámite de faltas laborales en la legislación laboral de acuerdo al Decreto Número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, para tener un mejor control y respeto a las normas laborales vigentes en el país según la investigación realizada por la bachiller JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento necesario y el planteamiento del problema que representa en la actualidad no obstante la recolección de información realizada por la sustentante JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ, fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.



Néstor Camilo Guzmán Fernández
Abogado y Notario
7ª. Avenida 6-53 zona 4 edificio el Triángulo, 6º. Nivel oficina 62
Teléfono: 5853-6284



La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para su fácil comprensión, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de la bibliografía actualizada.

La conclusión discursiva ha sido redactada en forma sencilla para la comprensión de su investigación, así como establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

En tal sentido el trabajo de investigación me parece interesante, y en medida de conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones de la autora, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público, y dentro de sus justificaciones hace mención de las leyes, así como los métodos científicos y legales para la elaboración de su trabajo, a su criterio y las leyes específicas.

Resulta interesante: de lo anterior expuesto, es criterio del suscrito, que el trabajo que ha realizado la bachiller JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ, llena los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios y en tal sentido emito el **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada.

Declaro expresamente que no existe ningún parentesco entre la estudiante y mi persona.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima para que la sustentante continúe con el trámite correspondiente de elaboración de tesis.


Lic. Néstor Camilo Guzmán Fernández
Abogado y Notario
Col. 10,220.

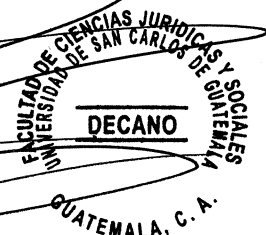
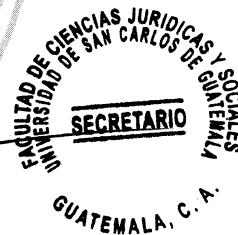
LICENCIADO
Néstor Camilo Guzmán Fernández
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JAQUELINE LORENA RIVERA ALBUREZ, titulado PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA EL TRÁMITE DE LA DENUNCIA DE FALTA LABORAL DE ACUERDO AL DECRETO NÚMERO 7-2017, QUE MODIFICÓ EL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441. 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/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS Y A TI VIRGEN MARÍA:

Por ser el centro de mi vida y ayudarme a poder terminar uno de mis propósitos, así también por haberme presentado en este arduo camino a muchas personas que me han apoyado.

A MIS PADRES:

Silvio Rivera Gonzales y Gladis Violeta Alburez, por el amor incondicional que me muestran día a día, su infinita paciencia, ternura, cuidados apoyo y por ser digno ejemplos a seguir. A ti mami por quien he aprendido a luchar siempre por alcanzar la excelencia y por forjar conciencia y firmeza de carácter en mi.

A MIS HERMANOS:

Otoniel y Alejandra por su compañía y apoyo, porque cada vez que los necesité estuvieron a mi lado.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por su amistad y ayuda incondicional, en Especial a Erick Alfredo Mejía Coroy.

A:

La tricenaria Universidad San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de superarme en la vida.



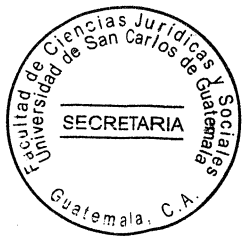
PRESENTACIÓN

El informe final analiza el diseño del actual proceso sancionatorio de las faltas de trabajo en sede administrativa ante la Inspección General de Trabajo y el proceso contencioso administrativo laboral en sede judicial ante los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social y su configuración a partir de la vigencia del Decreto Número 7-2017 que modificó el Código de Trabajo Decreto Número 1441.

Enfatizó igualmente en el derecho de trabajo, que es una rama del derecho, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos y cuyo objeto del proceso sancionatorio de faltas es para la protección, control y respeto de las normas laborales vigentes. Siendo los sujetos analizados los patronos, sus representantes, los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Tuvo su ámbito sincrónico en el período comprendido el 8 de mayo de 2016 que entra a conocer el congreso de la República de Guatemala el proyecto de ley del Decreto Número 7-2017 y hasta el 31 de agosto de 2017 segundo mes que se encontró vigente dicho decreto. Se utilizaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y descriptivo, así como las técnicas de entrevista, bibliográfica y documental para la obtención de información cierta y valedera.

HIPÓTESIS



El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e Inspección General de Trabajo y los tribunales de trabajo y previsión social, deben aplicar el procedimiento específico para el trámite de la denuncia de falta laboral de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441, con la finalidad de resolver las diversas controversias que surjan en virtud de la inobservancia de la normativa laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada ha sido comprobada al utilizar los métodos y técnicas de investigación adecuados con el problema, en virtud que al finalizar la investigación se estableció que es el mecanismo procesal idóneo el del Decreto Número 7-2017, que modificó al Código de Trabajo Decreto Número 1441 que contiene un procedimiento para la tramitación de las faltas de trabajo; y que sirve para la inspección, control y efectivo cumplimiento de las normas laborales vigentes en Guatemala; procedimiento sancionador de las faltas de trabajo que se tramita ante la Inspección General de Trabajo y los tribunales de justicia de trabajo y previsión social.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. Derecho procesal de trabajo | 1 |
| 1.1 Definición | 1 |
| 1.2 Autonomía | 2 |
| 1.3 Principios | 3 |
| 1.3.1 Definición | 4 |
| 1.3.2 Tutelar | 5 |
| 1.3.3 De concentración | 5 |
| 1.3.4 De oralidad | 6 |
| 1.3.5 De impulso procesal de oficio | 6 |
| 1.3.6 De antiformalidad | 7 |
| 1.3.7 De inmediatez | 7 |
| 1.3.8 De conciliación | 8 |
| 1.3.9 De apreciación de la prueba en conciencia..... | 8 |
| 1.3.10 De preclusión | 9 |
| 1.3.11 De gratuidad..... | 10 |
| 1.4 Naturaleza jurídica | 10 |
| 1.5 Elemento subjetivo | 11 |
| 1.5.1 Patrono..... | 12 |
| 1.5.2 Trabajador..... | 12 |
| 1.6 Clasificación del derecho procesal del trabajo | 12 |
| 1.7 Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas | 13 |
| 1.7.1 Relación con el derecho constitucional | 14 |
| 1.7.2 Relación con el derecho procesal civil | 15 |
| 1.7.3 Relación con el derecho procesal penal | 15 |
| 1.7.4 Relación con el derecho administrativo..... | 15 |



CAPÍTULO II

| | |
|--|----|
| 2. Las faltas en el derecho laboral guatemalteco..... | 17 |
| 2.1 Etimología..... | 17 |
| 2.2 Definición legal | 17 |
| 2.3 Definición doctrinaria..... | 18 |
| 2.4 Las normas de trabajo | 20 |
| 2.4.1 Código de Trabajo Decreto Número 1441..... | 20 |
| 2.4.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo | 22 |
| 2.4.3 Convenios fundamentales..... | 23 |
| 2.4.4 Pactos colectivos de condiciones de trabajo..... | 24 |
| 2.4.5 Convenios colectivos de condiciones de trabajo..... | 26 |
| 2.4.6 De más normas laborales | 26 |
| 2.5 Tipos de comisión en las faltas o infracciones en materia laboral..... | 28 |
| 2.5.1 Faltas laborales por acción | 28 |
| 2.5.2 Faltas laborales por omisión..... | 29 |
| 2.6 Sujetos responsables en las faltas laborales..... | 30 |
| 2.6.1 Patronos..... | 30 |
| 2.6.2 Representante patronal..... | 32 |
| 2.6.3 Trabajador | 32 |
| 2.6.4 Organizaciones sindicales..... | 33 |
| 2.7 La cuantía de la sanción en las faltas de trabajo..... | 36 |
| 2.8 La reincidencia en las faltas laborales..... | 38 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Organización administrativa y judicial de trabajo | 39 |
| 3.1 El derecho administrativo del trabajo..... | 39 |
| 3.2 Ministerio de trabajo y previsión social | 40 |
| 3.3 Inspección general de trabajo..... | 43 |



Pág.

| | |
|---|----|
| 3.3.1 Visión | 44 |
| 3.3.2 Objetivo | 44 |
| 3.3.3 Funciones..... | 45 |
| 3.3.4 Inspector general de trabajo..... | 46 |
| 3.3.5 Subinspectores generales de trabajo..... | 48 |
| 3.3.6 Secretaría de la inspección general de trabajo | 50 |
| 3.3.7 Sección de conciliación laboral | 50 |
| 3.3.8 Inspector laboral o de visitaduría laboral..... | 51 |
| 3.3.9 Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales..... | 51 |
| 3.4 Jurisdicción privativa | 52 |
| 3.4.1 Improporrogabilidad | 53 |
| 3.4.2 Indelegabilidad | 53 |
| 3.5 Los tribunales de trabajo y previsión social..... | 54 |
| 3.5.1 Criterio para el establecimiento de los juzgados de trabajo y previsión social..... | 54 |
| 3.5.2 Los juzgados de paz de trabajo y previsión social | 55 |
| 3.5.3 Los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social..... | 55 |
| 3.5.4 Las salas de la corte de apelación de trabajo y previsión social..... | 56 |
| 3.6 Reglas para determinar la competencia..... | 57 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Decreto Número 7-2017 que reformó al Código de Trabajo Decreto Número 1441 .. | 59 |
| 4.1 Procedimiento de la denuncia de las faltas de trabajo en sede administrativa conforme al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 | 60 |
| 4.1.1 El plazo de las actuaciones de inspección | 62 |
| 4.1.2 Durante el acto de inspección | 63 |
| 4.1.3 Citación | 63 |



| | Pág. |
|--|-------------|
| 4.1.4 Acta circunstanciada de infracción | 64 |
| 4.1.5 La resolución administrativa | 65 |
| 4.1.6 Pago de la sanción | 66 |
| 4.2 Impugnación ante el ministerio de trabajo y previsión social | 67 |
| 4.3 Proceso contencioso administrativo laboral en sede judicial conforme al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 | 68 |
| 4.3.1 Resolución de trámite | 69 |
| 4.3.2 Señalamiento de única audiencia | 69 |
| 4.3.3 Resolución | 69 |
| 4.3.4 Recurso de apelación | 70 |
| 4.3.5 Acción ejecutiva | 71 |
| 4.4 Análisis del procedimiento específico para el trámite de la denuncia de falta laboral de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 | 71 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA | 75 |
| BIBLIOGRAFÍA | 77 |

INTRODUCCIÓN



La problemática que existe en la actualidad en el trámite para la resolución de las faltas laborales, toda vez que en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 fue reformado por el Decreto Número 7-2017, publicado el 6 de abril de 2017 y que entra en vigencia dos meses después de su publicación; regula implícitamente un procedimiento específico por medio del cual se deba resolver todo lo relativo a las faltas laborales, debiendo acogerse la Inspección General de Trabajo y los tribunales de justicia laboral a la reforma mencionada.

El objetivo general de este trabajo, fue analizar el procedimiento específico para la resolución de las faltas laborales, el cual necesariamente se deba aplicar conforme a los principios rectores del derecho procesal del trabajo y la reforma Decreto Número 7-2017.

La investigación contiene cinco capítulos. En el capítulo I se desarrolla el derecho procesal del trabajo; en el capítulo II se analizan las faltas laborales; en el capítulo III se describe la organización administrativa y judicial de trabajo y el capítulo IV contiene un análisis realizado del procedimiento específico para el trámite de la denuncia de falta laboral de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que modificó el Código de Trabajo Decreto Número 1441.

Los métodos utilizados fueron: deductivo: Para llegar a conclusiones generales de la observación de los hechos que surgen de la investigación; los silogismos que se practicaron en las observaciones que indudablemente llegaron a conclusiones particulares. En este caso se hicieron análisis de la generalidad de la investigación del tema, para luego llegar a conclusiones sobre el Decreto Número 7-2017, que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441, y le confiere facultades sancionadoras a la Inspección General de Trabajo y que conlleva un proceso administrativo y judicial para la tramitación de las faltas de trabajo.



Inductivo: En la investigación se analizaron hechos particulares, los que se interrelacionaron y por lo tanto, se sacaron conclusiones generales. La técnica de investigación empleada es la documental, por lo que constituye un análisis de orden jurídico científico.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal de trabajo

El derecho procesal de trabajo es una de las disciplinas de la enciclopedia jurídica que llena los requisitos para ser considerado un derecho autónomo y ser estudiado por medio de sus propias teorías, principios, instituciones, doctrinas y normas legales.

Se desarrolla en este capítulo cada uno de los elementos del derecho procesal del trabajo que lo convirtieron un derecho autónomo como tal.

1.1 Definición

El derecho procesal de trabajo lo define Mario López Larrave como “el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos.”¹

Cesar Landelino Franco López colige que el derecho procesal del trabajo “como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos

¹ Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Pág. 49.



procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo”²

La definición doctrinaria de Mario López Larrave y Cesar Landelino Franco López abarca en su totalidad el contenido de estudio del derecho procesal de trabajo.

En nuestra normativa laboral guatemalteca, los procesos laborales se fundamentan en el Artículo 1° del Código de Trabajo Decreto Número 1441, que en su parte conducente establece “El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

En tal artículo menciona expresamente que creara instituciones y normas de carácter procesal, evidenciando que dicho derecho laboral por ser autónomo es necesario de crear sus propias normas objetivas para la resolución de las controversias que susciten dentro del derecho de trabajo guatemalteco.

1.2 Autonomía

La autonomía que goza el derecho procesal de trabajo deriva de que es una disciplina jurídica que abarca un conjunto de principios y de institutos propios. Los autores, López Larrave y Franco López, estiman que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues

² Manual de derecho procesal del trabajo tomo I. Pág. 12.



tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular. El campo en que actúa el derecho procesal de trabajo es extenso y a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule.

El derecho procesal de trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias, está informado por una serie de principios propios; posee un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y por último, cuenta con una jurisdicción privativa y especializada.

1.3 Principios

El derecho procesal de trabajo cuenta con una serie de principios rectores que defienden el estudio de esta área del derecho y el desarrollo de los diferentes tipos de procesos laborales; los cuales son los siguientes:

- a) Tutelar
- b) De concentración
- c) De oralidad
- d) De impulso procesal de oficio
- e) De antiformalidad



- f) De intermediación
- g) De conciliación
- h) De apreciación de la prueba en conciencia
- i) Preclusión
- j) De gratuidad

1.3.1 Definición

Se definen como las “líneas directrices que informan algunas 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.”³

Los principios son axiomas que plasman una determinada valoración de justicia, sobre las que se construyen las instituciones del derecho procesal del trabajo, informando el contenido de las normas jurídicas de la misma y con el fin de proteger la dignidad del trabajador en el proceso.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 en sus considerandos preliminares y artículos establecen una serie de principios propios que normara y regulara el derecho procesal de trabajo guatemalteco.

³ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*, Pág. 23.



1.3.2 Tutelar

Se encuentra fundamentado dentro de nuestra legislación de trabajo guatemalteca en el 4º considerando literal a) del Código de Trabajo Decreto Número 1441 que “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

El principio tutelar también es conocido como de protección, se fundamenta en equilibrar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono. Esta compensación a la desigualdad económica (por la necesidad de trabajar) es la causa de la disparidad entre el empleador y el trabajador, explica la protección jurídica preferente del derecho de trabajo hacia el trabajador.

1.3.3 De concentración

Por medio de este principio se busca que se realice el mayor número de actos procesales en el menor número de audiencias y de este modo no se vulneren derechos fundamentales de las personas intervinientes dentro del proceso laboral.

Claro ejemplos de este principio lo podemos ubicar dentro de la primera comparecencia a juicio oral, siendo los actos procesales que podrán ser llevados a cabo como:

- a) Ratificación de la demanda



- b) Ampliación de la demanda
- c) Contestación de la demanda
- d) Reconvención
- e) Planteamiento de excepciones
- f) Resolución de excepciones dilatorias
- g) Conciliación
- h) Recepción de pruebas ofrecidas
- i) Tacha de testigos

1.3.4 De oralidad

Es la forma en la cual se van a realizar las actuaciones dentro del proceso laboral, de una forma de viva voz, no dejando de lado que a este principio se le dan unas excepciones como la demanda en primera instancia o la contestación de la misma que nuestro normativo laboral guatemalteco en el Artículo 332 y 338 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 es permisiva a presentar dichas actuaciones procesales por escrito.

1.3.5 De impulso procesal de oficio

Los principios de oralidad y de impulso procesal de oficio se encuentran fundamentadas en nuestra normativa laboral guatemalteca en el Artículo 321 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, establece “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.



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

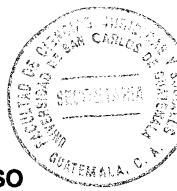
Este principio no hace referencia a la iniciación del proceso por parte del juez, si no hace referencia a la impulsión por parte del sujeto actor que inicia el proceso y que, las subsiguientes etapas procesales el juez de trabajo debe de preluclarlas e iniciarlas de oficio.

1.3.6 De antiformalidad

Este principio tiene importantes consecuencias en lo que hace a los actos procesales dentro de los procesos laborales, por cuanto implica que las formalidades procedimentales de otros tipos de juicios de otras ramas del derecho no se aplican a el proceso laboral y tienen requisitos de una naturaleza esencialmente mínima.

1.3.7 De inmediatez

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 establece en el Artículo 321 que “es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de la prueba”. Este principio vincula directamente al juez con las partes y el conflicto directo de aquel con las pruebas, esto para lograr una ampliación de la realidad de lo que se está presentando al proceso laboral y que de este modo el juez puede percatarse, por sí mismo, sensaciones que son necesarias para determinar la veracidad



de las actuaciones y de las pruebas que se presentan en las audiencias del proceso laboral.

1.3.8 De conciliación

Conciliación que el juez deberá velar que no se disminuyan garantías mínimas de los trabajadores. El Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su considerando 6º regula que “deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital (patrono) y el trabajo (trabajador)”.

Este principio intenta que el conflicto llegue a un acuerdo amigable entre las partes, el juez procurara persuadir a las partes para llegar a un acuerdo para que de este modo no se agote injustificadamente el órgano jurisdiccional.

1.3.9 De apreciación de la prueba en conciencia

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 en el Artículo 361 regula la valoración de la prueba en conciencia que literalmente establece “Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.



Este principio propio del derecho procesal del trabajo consiste en valorar la prueba en el proceso laboral, que el juez de trabajo debe de aplicar los principios de equidad y de justicia, este tipo de valoración le permite al juez llegar a la verdad y apreciar la prueba de manera que se integre conforme a los demás principios que inspiran el derecho de trabajo y que con otro tipo de valoración más rígida no podría llegar a tal verdad y apreciación.

1.3.10 De preclusión

Según este principio regula la terminación de las etapas procesales anterior ya comenzada la siguiente, el proceso en cada etapa puede avanzar, pero nunca retroceder. Opera ampliamente en el proceso laboral guatemalteco, dado que las etapas se desarrollan en forma sucesiva cada etapa del proceso se clausura en forma definitiva dando paso a la siguiente.

Mario Aguirre Godoy menciona que “En los sistemas procesales en que es marcada la diferenciación del proceso en etapas; es decir, cuando pueden separarse con nitidez las distintas fases procesales, puede aplicarse el concepto de preclusión.”⁴

⁴ Derecho procesal civil de Guatemala, Pág. 275.



Siendo el juicio ordinario laboral se diferencian las diversas etapas y se desarrollan en forma sucesiva, mediante el cierre definitivo de cada una de ellas, prohibiendo el regreso a las etapas ya recorridas.

1.3.11 De gratuidad

Este principio en materia laboral se encuentra justificado en el mismo espíritu protector que inspira el derecho de trabajo y derecho social, consiste en poner al alcance a la parte más débil de la relación laboral, accionar ante un órgano jurisdiccional sus pretensiones o reclamaciones laborales.

Claro ejemplo lo podemos encontrar en nuestro Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 11 la cual establece que “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social. Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo”.

1.4 Naturaleza jurídica

Mario López Larrave manifiesta que “En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan



por la ubicación del derecho procesal del trabajo dentro del derecho público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando ubicando una tercera posición: la del derecho social.”⁵

Se toma el criterio de la corriente de derecho público, que la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, consiste que el único encargado de impartir justicia es el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales, de tal sentido, por ser dirigido y tutelado por el Estado, se ubica dentro de la rama pública del derecho.

Se fundamenta en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su 4º considerando literal e) establece que “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

1.5 Elemento subjetivo

Como sujetos principales del derecho procesal de trabajo tenemos al trabajador y al patrono los cuales los define el Código de Trabajo de la siguiente forma:

⁵ Op. Cit. Pág. 51.



1.5.1 Patrono

En el Artículo 2º del Código de Trabajo Decreto Número 1441 define que “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. El patrono o empleador es la persona que tiene el capital a su favor, el cual este hace uso de su recurso económico para poder transformar la materia prima en productos que pueden ser comercializados.

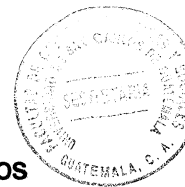
1.5.2 Trabajador

El Artículo 3º del Código de Trabajo Decreto Número 1441 define que “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Karl Marx acuña la ideología del proletariado al trabajador que es la persona que no dispone de medios propios de producción y vende su fuerza de trabajo a cambio de un sueldo o salario.

1.6 Clasificación del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal de trabajo o adjetivo se divide en dos ramas, tal como el derecho laboral sustantivo, los cuales son:

- a) derecho procesal individual
- b) procesal colectivo de trabajo

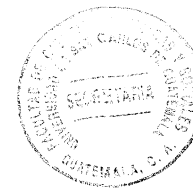


Los conflictos individuales son de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o social. Los conflictos económicos o sociales versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren al incumplimiento de las normas colectivas a su interpretación y aplicación obligatoria de los derechos de trabajo existentes entre sindicatos de trabajadores y patronos.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia. En los conflictos colectivos, por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

1.7 Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas

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



1.7.1 Relación con el derecho constitucional

Tal relación la encontramos particularmente en los Artículos 12, 28, 29, 101, 102, 103, 104, 106, 203, 204 y 211. Porque la justicia sea del ramo que sea se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala.

Son los jueces de trabajo y previsión social quienes con independencia tienen la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado en materia laboral. Porque según la Constitución Política de la República de Guatemala el Código de Trabajo Decreto Número 1441 regula las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, la cual son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atenderán los factores económicos y sociales pertinentes.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercerlos de conformidad con la ley. Y porque los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.



1.7.2 Relación con el derecho procesal civil

Esta no siempre bien concebida relación, se da a partir de lo que establece el Artículo 326 del Código de Trabajo Decreto Número 1441:

"En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes".

1.7.3 Relación con el derecho procesal penal

Por la similitud de procedimientos para el juzgamiento de faltas y porque en ambos campos los jueces no deben contraerse a establecer la verdad histórica, esto es, la que las partes tratan de demostrar, sino que a través de la investigación deben procurar establecer la verdad real.

1.7.4 Relación con el derecho administrativo

Es en este ámbito en que se legalizan las organizaciones de trabajadores, se soluciona conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales y colectivos que surgen entre



patronos y trabajadores y tiene participación activa, preventiva y definitiva en una serie de situaciones de carácter laboral, previamente a ser puestas en conocimiento ante los jueces de trabajo.



CAPÍTULO II

2. Las faltas en el derecho laboral guatemalteco

La disciplina que estudia las faltas de trabajo dentro de la ciencia del derecho laboral es el derecho sancionador del trabajo. Este derecho tiene por objeto prevenir que se cometan faltas en el trabajo y además indicar la sanción que se le aplicará a la persona que incurra en las mismas, por lo que regula la prohibición y la consecuencia.

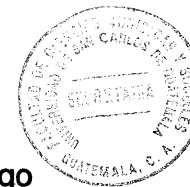
Este capítulo recopilara algunas nociones básicas de las infracciones o faltas de trabajo tales como su definición, las normas que pueden ser susceptibles de alguna infracción o falta, los tipos de comisión de las faltas, los sujetos responsables de las mismas, la cuantía de la sanción y su reincidencia.

2.1 Etimología

Falta, este vocabulario etimológicamente viene del latín popular *fallita* o *fallere*, engañar, quedar inadvertido. Lo define el diccionario de la real academia de la lengua española como el incumplimiento de una obligación, del deber o de una promesa.

2.2 Definición legal

Se aportará una definición legal y doctrinaria para tener un concepto claro respecto a que



es la falta en materia laboral de tal sentido se tomará en cuenta lo que establece el Código de Trabajo Decreto Número 1441.

En el derecho laboral una falta es una infracción, ya sea voluntaria o culposa, de una norma. Esta infracción puede ser castigada por una multa, tanto por la vía administrativa o judicial. Y el Artículo 269 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, da a conocer la definición legal de faltas de trabajo, de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 de la siguiente manera:

“Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa”.

2.3 Definición doctrinaria

César Landelino Franco López colige que respecto a las faltas en derecho laboras son: “las infracciones contra las disposiciones del trabajo, 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 en la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión



voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentra 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 afectada.”⁶

De tal cuenta el autor antes mencionado amplia y añade un punto de vista dentro de la definición doctrinaria de las faltas de trabajo que comúnmente se emplea, la cual establece de la siguiente forma que:

“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, suelen 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 proceder dentro de la relación de trabajo”.⁷

Se puede definir entonces que las faltas son aquellas acciones u omisiones que cometen los trabajadores y patronos en la inobservancia de las normas de trabajo.

⁶ **Derecho sustantivo individual del trabajo tomo I. Pág. 649.**

⁷ **Ibíd. Pág. 650.**



2.4 Las normas de trabajo

Las normas de trabajo que regula el Artículo 269 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 de las cuales pueden ser susceptibles de alguna infracción o violación son:

- a) Código de Trabajo Decreto Número 1441
- b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo
- c) Pactos colectivos de condiciones de trabajo
- d) Convenios colectivos de condiciones de trabajo
- e) Demás normas laborales

En este apartado del presente informe final se tratará de indicar certeramente un concepto de cada una de las normas laborales que pueden ser violadas o sufrir una infracción.

2.4.1 Código de Trabajo Decreto Número 1441

Cierto es que la norma de trabajo por excelencia es el Código de Trabajo Decreto Número 1441. Publicado el 5 de mayo de 1961, entro en vigencia a los dos meses después de la publicación.

Dicho cuerpo legal en materia laboral se compone por 431 artículos nominales y dieciocho títulos siendo los siguientes:



- a) Disposiciones generales
- b) Contratos y pactos de trabajo
- c) Salarios, jornadas y descansos
- d) Trabajos sujetos a regímenes especiales
- e) Higiene y seguridad en el trabajo
- f) Sindicatos
- g) Conflictos colectivos de carácter económico
- h) Prescripciones, sanciones y responsabilidades
- i) Organización administrativa de trabajo
- j) Organización de los tribunales de trabajo y previsión social
- k) Procedimiento ordinario
- l) Procedimiento de las resoluciones de los conflictos colectivos de carácter económico social
- m) Procedimiento en materia de previsión social
- n) Procedimientos en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social
- o) Ejecución de la sentencia
- p) Del recurso de responsabilidad
- q) De las atribuciones de la corte suprema de justicia en materia laboral
- r) Disposiciones finales

El Código de Trabajo Decreto Número 1441, ley ordinaria que define en sus artículos las instituciones más importantes de la rama del derecho de trabajo de la cual regula y así



también establece los procedimientos para la resolución de conflictos entre los empleadores y los trabajadores en ocasión del trabajo.

2.4.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Los convenios los define la propia Organización Internacional del Trabajo como “instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Los convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, y proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.”⁸

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Guatemala es miembro parte de la Organización Internacional del Trabajo y ha ratificado 73 convenios, 68 vigentes, 4 denunciados. Los Convenios 50, 64, 65 y 86 han sido dejados de lado porque el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales los ha superado.

⁸ <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>. (consultado 19 de abril de 2018)



2.4.3 Convenios fundamentales

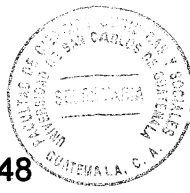
El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que ocho convenios son fundamentales para que los países miembros los tengan por ratificados dentro de su ordenamiento jurídico laboral.

La Organización Internacional del Trabajo establece que “Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Existen en la actualidad más de 1,367 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 91,4% del número posible de ratificaciones. Se necesitan aún 129 ratificaciones para lograr el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales”.⁹

Siendo los siguientes convenios fundamentales:

⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10011::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F (consultado 27 de abril de 2018)



- a) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- b) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- c) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- d) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- e) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- f) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- g) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- h) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

2.4.4 Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Francisco De Ferrari los define de la siguiente manera: “La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o una asociación de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”.¹⁰

Mientras que el Código de Trabajo Decreto Número 1441, en su Artículo 49, define legalmente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo como “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

¹⁰ Derecho del trabajo. Pág. 112.



De las definiciones doctrinarias aportadas por el jurista citado y nuestro normativo laboral podemos concluir que el aspecto importante de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es de reglamentar meramente las condiciones de cómo los trabajadores de una empresa o industria deberán realizar su trabajo.

Dentro de los pactos colectivos de condiciones de trabajo existe una clasificación las cuales son:

- a) Pacto colectivo de empresa
- b) Pacto colectivo de industria

El pacto colectivo de empresa es aquel que se celebra por trabajadores de una sola empresa con su respectivo patrono no importando la profesión u oficio de cada uno de ellos pues en dicha empresa que se dedica a una actividad económica o a una rama de industria.

El pacto colectivo de industria son los que comprenden la regulación de las condiciones generales de trabajo de una industria o de una actividad económica determinada. Estos responden a las necesidades de países altamente industrializados siendo su objetivo el de la unificación de las condiciones de trabajo y la unidad de los trabajadores de cada actividad económica, considerándose estos pactos como los encargados de regular las situaciones de los obreros que se dedican a una misma actividad.



2.4.5 Convenios colectivos de condiciones de trabajo

El convenio colectivo de trabajo es un contrato (convenio extrajudicial) entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el empleador, que regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y establece reglas sobre la relación entre los sindicatos y la parte empleadora. Las regulaciones contenidas en los convenios colectivos de trabajo son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores del sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.

Entonces los convenios son ley entre las partes, por lo cual al momento de alguna de las partes que suscribieron dicho convenio lo incumple, este comete la infracción laboral.

2.4.6 De más normas laborales

Dentro de las demás normas laborales vigentes de Guatemala que menciona el Artículo 269 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 que podrían ser susceptibles a algún tipo de infracción, se hará un esfuerzo de mencionar en su totalidad aquellas normas que tiene una aplicación en materia laboral, las cuales se mencionan a continuación:

- a) Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto Número 42-92



- b) **Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado**
Decreto Número 71-86
- c) **Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social** Decreto Número 295
- d) **Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial** Decreto Número 48-99
- e) **Ley de Servicio Civil** Decreto Número 1748
- f) **Decreto que Crea Bonificación Incentivo** Decreto Número 37-2001
- g) **Ley de Servicio Municipal** Decreto Número 1-87
- h) **Ley de Clases Pasivas del Estado** Decreto Número 63-88
- i) **Ley de Consolidación Salarial** Decreto Número 59-95
- j) **Ley Orgánica del Instituto del Previsión Militar** Decreto Ley Número 75-84
- k) **Reforma a la Ley que Regula el Aguinaldo de los Trabajadores del Estado** Decreto
Número 74-78
- l) **Ley Provisional de los Trabajadores del Estado** Decreto Número 1485
- m) **Ley de Salarios de la Administración Pública** Decreto Número 11-73
- n) **Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal** Decreto Número 44-
94
- o) **Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo** Decreto Número 44-86
- p) **Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor** Decreto Número 85-2005
- q) **Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería** Decreto Número 07-2007
- r) **Ley para la Maternidad Saludable** Decreto Número 32-2010
- s) **Ley del Servicio Civil del Organismo Ejecutivo** Decreto Número 114-97
- t) **Ley que Promueve el Turismo Interno** Decreto Número 42-2010



2.5 Tipos de comisión en las faltas o infracciones en materia laboral

Los tipos de comisión de las infracciones laborales, no las clasifican expresamente el Código de Trabajo Decreto Número 1441, pero haciendo un análisis del Artículo 269 de la ley antes mencionada podemos clasificarla en dos formas:

- a) Por acción
- b) Por omisión

De dicha clasificación para poder tener un concepto claro de los tipos de comisión de las infracciones, nos apoyaremos de las ciencias penales que han definido dichos conceptos y estudiado más a profundidad la conducta humana (acción u omisión) que es la base sobre la cual descansa toda la estructura del delito. Si no hay acción humana, si no hay conducta, no hay delito o falta.

2.5.1 Faltas laborales por acción

El concepto natural de acción es creación de Franz Von Liszt, quien define por primera vez el concepto de acción como la producción, encaminada a una voluntad humana y de una modificación en el mundo exterior. Este concepto, Franz Von Liszt lo define como "La modificación causal del mundo exterior debía bastar cualquier efecto en el mismo, por mínimo que sea. Debido a la imposibilidad del concepto señalado de explicar la omisión, Franz Von Liszt fórmula más tarde una segunda descripción, diciendo que



acción es la conducta voluntaria hacia el mundo exterior; más exactamente: modificación, es decir, causación o no evitación de una modificación (de un resultado) del mundo exterior mediante una conducta voluntaria.”¹¹

Seguidamente, De Mata Vela, J. F. y De León Velasco, H. A. se manifestaron al respecto de la acción como “Todo comportamiento derivado de la voluntad y la voluntad implica siempre una finalidad. El contenido de la voluntad es siempre algo que se quiere alcanzar, es decir, un fin; la acción es siempre el ejercicio de una voluntad final”.¹² En las faltas laborales las comete el sujeto responsable en el momento en el que realiza la acción que la ley laboral prohíbe.

2.5.2 Faltas laborales por omisión

La omisión la define el diccionario de Manuel Osorio como “Abstención de actuar. Inactividad frente a deber o conveniencia de obrar. Descuido, olvido”.¹³

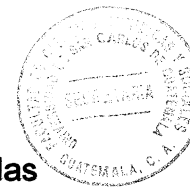
Los autores De Mata Vela, J. F. y De León Velasco, H. A. se manifiestan con respecto a los delitos de omisión indicando que: “El delito de omisión es siempre la infracción de una acción esperada por el ordenamiento jurídico. Lo esencial del delito de omisión es siempre la infracción de la acción esperada por el orden jurídico establecido”¹⁴

¹¹ Tratado de derecho penal tomo III, Pág. 297.

¹² Derecho penal guatemalteco. Pág. 142.

¹³ Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pág. 203.

¹⁴ Op. Cit. Pág. 147.



En resumen, la omisión es un no hacer algo que la ley prevé, como un deber para todas las personas. Y al no realizar esa acción que ordena la ley laboral, se comete la infracción.

2.6 Sujetos responsables en las faltas laborales

Los sujetos responsables de las infracciones pueden ser comúnmente los empleadores, o sus representantes de ellos; las organizaciones sindicales que serán responsables los miembros de la junta directiva solidariamente y los trabajadores.

En este apartado se desarrollará cada concepto de los sujetos que pueden cometer alguna infracción a la normativa laboral guatemalteca.

2.6.1 Patronos

Hay diferentes acepciones para el término patrono, sin embargo, todos coinciden, como por ejemplo empleador, empresario, patrono. Entonces es patrono la persona natural o jurídica propietaria de una empresa comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución. Para Manuel Alonso García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”¹⁵

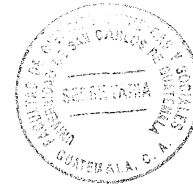
¹⁵ Curso de derecho del trabajo. Pág. 94.



Las prohibiciones del patrono las encontramos en nuestro Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 62 los cuales son:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas
- e) Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley

Las obligaciones de los patronos están enumeradas en el Artículo 61 de Código de Trabajo Decreto Número 1441.



2.6.2 Representante patronal

Aparece regulado en el Artículo 4º del Código de Trabajo Decreto Número 1441, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono. Serán solidariamente responsables los representantes del patrono si han intervenido en la infracción a la normativa laboral.

2.6.3 Trabajador

Hay diferentes acepciones para el término trabajador, sin embargo, todos coinciden, como por ejemplo obrero, asalariado, dependiente o empleado. Américo Plá Rodríguez citó a Mario de la Cueva, el que determinó que “si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.¹⁶

Las prohibiciones del trabajador se encuentran en nuestro Código de Trabajo en su Artículo 64 los cuales son:

¹⁶ Op. Cit. Pág. 54.



- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran en el Artículo 63 del Código de trabajo Decreto Número 1441.

2.6.4 Organizaciones sindicales

Lo define Guillermo Cabanellas de Torres como "Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o



profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.¹⁷

El fin común de un sindicato es la protección de los intereses, derechos y mejoras a estos que conservan un grupo de personas organizadas para ello. El autor anteriormente anotado también lo define de la siguiente forma: “Sindicato es cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros”.¹⁸

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441, en el Artículo 206 define sindicato de la siguiente forma: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

En nuestro Código de Trabajo Decreto Número 1441 establece que son obligaciones de los sindicatos:

- a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el departamento administrativo de trabajo: de actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y

¹⁷ **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 286.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 287.



acuerdos del comité ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos.

- b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo.
- c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal.
- d) Comunicar al departamento administrativo de trabajo, dentro de los 10 días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su comité ejecutivo o consejo consultivo.
- e) Enviar anualmente a la misma dirección general un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan.
- f) Solicitar al expresado Departamento dentro de los 15 días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes.



- g) Publicar cada año en el diario oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

2.7 La cuantía de la sanción en las faltas de trabajo

Toda infracción o falta que se pueda cometer en contra de la legislación laboral guatemalteca es acreedora de una multa. La sanción refiere a un castigo que se aplica a la persona que viola una norma laboral vigente. La sanción que se calculará como medida es el salario mínimo.

Conforme al Decreto Número 7-2017 que modificó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 es obligación del delegado departamental de la inspección general de trabajo que impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la siguiente forma:

- a) Por haber determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos y diez salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.



- c) **Por haberse determinado la violación de una disposición perceptiva del título tercero del Código de Trabajo Decreto Número 1441 (Salarios, jornadas y descansos) y otras disposiciones de trabajo y previsión social referentes a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis y doce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.**

- d) **Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto del Código de Trabajo Decreto Número 1441 (Higiene y seguridad en el trabajo) o disposiciones de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, dará lugar a la imposición de una multa entre ocho y dieciséis salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso de trabajadores la multa será entre cuatro y ocho salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.**

- e) **Por haber determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo del Código de Trabajo Decreto Número 1441 (Conflictos colectivos de carácter económico) otras leyes de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, dará lugar a la imposición de una multa entre cinco y diez salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos a cinco salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;**

- f) **Por haber determinado violaciones a las disposiciones de los Artículos 61 (obligaciones de los patronos), 63 (obligación de los trabajadores), y 87 (constancia**



de terminación del contrato de trabajo) del Código de Trabajo Decreto Número 1441, se impondrá las multas entre cinco y diez salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos a cinco salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores o sus organizaciones sindicales, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas;

- g) Por haber determinado la violación a cualquier disposición preceptiva del Código de Trabajo Decreto Número 1441 no previstas, u otras leyes o disposiciones de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones sindicales, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

2.8 La reincidencia en las faltas laborales

Se denomina reincidencia a la repetición de una misma falta, infracción o prohibición. El concepto suele emplearse en el ámbito del derecho laboral con referencia al hecho de cometer una misma clase de falta o infracción en dos o más oportunidades. En el Artículo 271 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, literal a) hace referencia a la reincidencia y obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. El mismo cuerpo normativo laboral refiere que no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.



CAPÍTULO III

3. Organización administrativa y judicial de trabajo

Este capítulo tratara lo referente a las instituciones administrativas de trabajo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo) que tienen en su competencia conocer y resolver en materia de faltas de trabajo así también los órganos jurisdiccionales de jurisdicción privativa que conocen y resuelven lo relativo a las faltas laborales.

3.1 El derecho administrativo del trabajo

El derecho administrativo del trabajo es “El conjunto de normas reglamentarias de la actividad laboral emanada del poder ejecutivo, que actúa como custodio de los derechos y mediador en conflictos laborales, en ejercicio de su poder de policía, complementando la función judicial, siendo sus decisiones en caso de desconocimiento de derechos subjetivos, revisables por la justicia, para velar por el cumplimiento de las normas laborales. Surgió la necesidad de este derecho reglamentario con el fin de regular las condiciones en que se desenvolverían las empresas ante el incremento de la actividad comercial e industrial tendiendo a su progreso, pero resguardando los derechos de los trabajadores.”¹⁹

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 151.



Esta importante función de intervenir y velar porque las relaciones de trabajo se desarrollen correctamente, está a cargo del Estado quien les confiere atribuciones a sus respectivos órganos para cumplir con dicha función, para alcanzar su fin supremo que es la realización del bien común.

En Guatemala esta función le es atribuida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano integrante del Organismo Ejecutivo, quien tiene a su cargo la labor de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica, profesional y la previsión social, asunto que trataremos ampliamente más adelante.

3.2 Ministerio de trabajo y previsión social

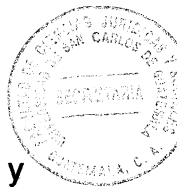
Es el ministerio encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, política y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de los sujetos del derecho de trabajo y busca ser un ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

El Artículo 274 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 establece que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.



Por mandato legal regulado en la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97 en su Artículo 40 corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social y para ello, tiene a su cargo las siguientes obligaciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- e) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.



- f) **Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.**

- g) **Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.**

- h) **Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.**

Como todo órgano estatal centralizado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo diversas dependencias que tienen control desde el nivel jerárquico más alto la cual mencionaremos las más importantes.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) **Dirección general de trabajo**
- b) **Inspección general de trabajo**
- c) **Comisión nacional del salario**
- d) **Dirección de fomento a la legalidad laboral**
- e) **Dirección general de previsión social**
- f) **Dirección general de empleos**



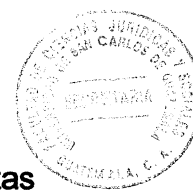
g) Dirección de recreación del trabajador del Estado

La ley que trata y desarrolla en su totalidad cada una de sus funciones específicas de cada dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el acuerdo gubernativo número 215-2012, dicho acuerdo entro en vigencia el 7 de septiembre del año 2012.

3.3 Inspección general de trabajo

Conforme a la nueva reforma Decreto 7-2017 modifica las funciones de la Inspección General de Trabajo otorgándole funciones sancionadoras, de control y de fiscalización y el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y 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.

En el Artículo 280 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 establece que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.



Está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.3.1 Visión

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la inspección que es integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público de Guatemala. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

3.3.2 Objetivo

Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.



3.3.3 Funciones

Realizar verificaciones laborales, realizar verificaciones administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Participar como representante mediador del ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

Conforme al Decreto Número 7-2017 que reformó al Código de Trabajo Decreto Número 1441, la Inspección General de Trabajo administrara el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social conforme a su Artículo 5º en el que constaran los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme al procedimiento de faltas laborales que hayan causado estado en sede administrativa o causada firmeza en sede judicial.



La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la cual se compone de un grupo de dependencias que velan por el estricto cumplimiento de las normativas laborales del país. Las cuales se mencionan de la siguiente manera:

- a) Inspector general de trabajo
- b) Subinspector general de trabajo
- c) Secretaria general de la inspección general de trabajo
- d) Asesoría jurídica
- e) Sub-inspección general de trabajo en conciliación
- f) Sub-inspección general de trabajo en visitaduría
- g) Sección de notificaciones
- h) Departamento de consultas laborales
- i) Departamento de procesos judiciales

3.3.4 Inspector general de trabajo

El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social. Son funciones del inspector general de trabajo representar al ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del



gobierno de Guatemala. Asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.

Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, ministerio o su dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.

Vela por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.

Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley.

Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del consejo de directores. Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la dirección de inspección a su cargo.



Las actividades del Inspector General de Trabajo es analizar diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas. Planifica anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y jefes de departamento la operación anual de la dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo.

Asigna actividades a los funcionarios de su dirección. Analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona resoluciones de inspecciones realizadas. Aprueba reglamentos internos. Aprueba convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo. Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

Participa en las sesiones de trabajo del despacho. Presenta informes al despacho superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultas de las intervenciones, de la inspección a su cargo.

3.3.5 Subinspectores generales de trabajo

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del Inspector General de Trabajo, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General de Trabajo, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.



Las funciones de los subinspectores generales de trabajo son las mismas del Inspector General de trabajo dentro del nivel de su jerarquía. Representar al Inspector General de Trabajo en ausencia de este. Asesorar al Inspector General de Trabajo en las actividades que ejecute el ministerio de inspección o supervisión laboral. Asesorar a los empleados de la inspección en las funciones administrativas y de orden laboral. Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.

Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo. Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo. En coordinación con el Inspector General de Trabajo, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General de Trabajo.

Mantienen contacto directo con las direcciones regionales de trabajo. Resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las direcciones regionales de trabajo.

Las actividades de los subinspectores generales de trabajo son sustituir al Inspector General de Trabajo en su ausencia. Elaboran planes de trabajo. Velan por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General de Trabajo. Apoyan al Inspector General de Trabajo, en la elaboración de los programas anuales o mensuales, según sea el caso. Elaboran informes periódicos de las actividades realizadas. Evacuan expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral.



Coadyuvan con el Inspector General de Trabajo para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales. Evalúan el trabajo del personal de la Inspección, e informan de los resultados al Inspector General de Trabajo. Todas las actividades propias de la dirección, en coordinación con el Inspector General de Trabajo y en función al plan operativo anual son sometidas a su consideración.

3.3.6 Secretaría de la inspección general de trabajo

Es el puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Le corresponde organizar el trabajo y archivos, de la Inspección General de Trabajo, llevar control de la agenda diaria de actividades del despacho de la dirección apoyar en la administración de útiles y gastos menores de la Inspección General de Trabajo y así como también organizar el trabajo secretarial de la Inspección General de Trabajo y transmitir a los inspectores, personal a su cargo y jefes de departamento las instrucciones que emanen al despacho de la Inspección General de Trabajo.

3.3.7 Sección de conciliación laboral

Está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral. El procedimiento administrativo que los inspectores aplican es eminentemente conciliatorio, con base a los preceptos legales



aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando el Código de Trabajo Decreto Número 1441.

3.3.8 Inspector laboral o de visitaduría laboral

Puesto de trabajo de orden técnico profesional en la rama jurídica, laboral y previsión social, que realizar visitas de verificación laboral o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la superioridad.

Vela por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas. Formula prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión. Así como también elabora informes para la Inspección General de Trabajo de los resultados de verificación y da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o centros de trabajo.

3.3.9 Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales

Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General de Trabajo. Elaborar resoluciones jurídico laborales solicitadas, en el área metropolitana y apoyar eficientemente a la Inspección General de Trabajo, a manera de atender con



responsabilidad, las solicitudes de los usuarios. Así como también realiza resoluciones y opinar sobre asuntos laborales con equidad y prontitud, a manera de proteger los derechos sociales productivos y elabora estudios sobre consultas de asuntos laborales. Elaborar proyectos o resoluciones, sobre resoluciones jurídicos laborales y otras que le asigne el Inspector General de Trabajo.

3.4 Jurisdicción privativa

En palabras de César Landelino Franco López, la jurisdicción del trabajo es privativa “porque el juez que juzga en este ámbito debe de hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en aquellos conflictos”²⁰

Entonces se entiende que los tribunales de trabajo y previsión social no tienen que conocer, resolver y decidir cosas que no sean materia de trabajo y previsión social.

Por ser una jurisdicción especializada y exclusiva la de trabajo y previsión social, tiene ciertas características que la hacen especial las cuales se detallaran a continuación:

²⁰ Op. Cit. Pág. 16.



3.4.1 Improrrogabilidad

En el derecho procesal se dice que la jurisdicción no puede ser prorrogable o ampliada, que a los efectos del término se considera caducada, perdiendo el trámite y el recurso cosa que no se puede reclamar de ninguna manera si se prorroga.

Cesar Landelino Franco López se manifiesta al respecto que “esta característica se refiere a que la jurisdicción no puede prorrogarse ni por razón de la materia ni del territorio a otro órgano jurisdiccional, aunque se trate de uno que conozca en el mismo ramo de la jurisdicción. Es decir que, derivado de esto, ningún juez de trabajo y previsión social puede trasladar el conocimiento de un asunto que por la ley le corresponde conocer a otro juez que, aunque conozca del mismo ramo ejerza jurisdicción en un territorio distinto al del primero”.²¹

3.4.2 Indelegabilidad

César Landelino Franco López menciona que “esta característica se refiere a que la jurisdicción no puede delegarse en la persona de otro juez, aun que posea jurisdicción, la misma se ejerza en distinto ramo. Este sería el caso del juez de trabajo y previsión social delegando a un juez del ramo civil, para que ejerza jurisdicción privativa de trabajo en el conocimiento de un negocio cuyo sometimiento sea obligado al conocimiento del

²¹ **Ibid.** Pág. 17



juez de trabajo”²². Entonces la indelegabilidad es aquello que no admite representación y debe ser ejercitado por uno mismo.

3.5 Los tribunales de trabajo y previsión social

Conforme lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Organismo Judicial es el encargado de impartir justicia, con independencia y potestad de juzgar. La Ley del Organismo Judicial cita que, en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo, imparte justicia en concordancia con el texto constitucional. Para este informe final nos interesa la organización de los tribunales de trabajo respecto a cómo se constituirán los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social cuando conozcan las faltas de trabajo.

3.5.1 Criterio para el establecimiento de los juzgados de trabajo y previsión social

La Corte Suprema de Justicia conforme al Artículo 288 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 se deben establecer juzgados de trabajo y previsión social con jurisdicción en cada zona económica, atendiendo a:

- a) El número de trabajadores
- b) La industrialización
- c) El número de organizaciones sindicales

²² **Ibid.** Pág. 18



d) Conforme a el informe previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Teniendo la facultad de que el número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

3.5.2 Los juzgados de paz de trabajo y previsión social

Los juzgados de paz de trabajo y previsión social conocerán en aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no excede de tres mil quetzales. Todos los jueces de paz de la República de Guatemala tienen competencia para conocer estos conflictos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social. Todo esto de conformidad con lo previsto en el Artículo 291 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

3.5.3 Los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social

Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia como lo regulado en el Artículo 292 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él; de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las



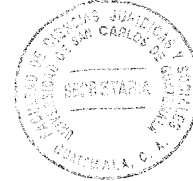
organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan; de todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación; de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan; de todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Conocen todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes; de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que modificó el Código de Trabajo Decreto Número 1441, que le confiere atribuciones sancionadoras, fiscalización y control a la Inspección General de Trabajo y establecimiento del proceso contencioso administrativo de faltas de trabajo.

3.5.4 Las salas de la corte de apelación de trabajo y previsión social

Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta. De conformidad con los Artículos 300 al 306 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.



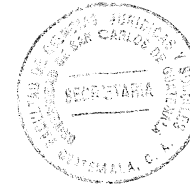
3.6 Reglas para determinar la competencia

La competencia es la idoneidad que tiene un órgano jurisdiccional para conocer, tramitar y resolver aquellos asuntos sometidos a su conocimiento. En materia de trabajo, salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social conforme lo establecido en los Artículos 314 y 315 del Código de Trabajo Decreto Número 1441:

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



e) Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ante el juez de la zona jurisdiccional a que corresponde el lugar del domicilio de éstas.



CAPÍTULO IV

4. Decreto Número 7-2017 que reformó al Código de Trabajo Decreto Número 1441

Cuando hablamos del derecho al trabajo contenido en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado a través de sus organismos ordena de cierto modo el derecho de trabajo como un derecho de la persona y una obligación social; cuya finalidad es la concreción de los valores de justicia social respecto al trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo también ha designado el convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, de 1947 (núm. 81) y el convenio sobre la inspección del trabajo en la agricultura, de 1969 (núm. 129) como instrumentos prioritarios, por lo cual impulsa a los estados miembros a su ratificación, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo, estos convenios están calificados como convenios de gobernanza, ya que fueron identificados por la declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social. Convenios que revisten mayor importancia en relación con el cumplimiento de las normas laborales de cada país.

El Congreso de la República de Guatemala consideró que a raíz de las normas internacionales relacionadas (convenios número 81 y 129) crean el Decreto Número 7-2017 que contempla que las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones



legales en materia laboral, por cuyo cumplimiento velen los inspectores de trabajo y en aquellos en que obstruyen a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones y que desde el 6 de junio de 2017 está vigente el Decreto Número 7-2017 que modificó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 prevé un procedimiento sancionador administrativo que tiene por objeto la corrección por incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y previsión social y que está a cargo de la Inspección General de Trabajo.

El Decreto Número 7-2017 crea un procedimiento de aplicación de sanciones a cargo de la Inspección General de Trabajo y contribuye a generar una cultura de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de trabajo en materia de relaciones y condiciones laborales. Así también les otorga las funciones específicas a los inspectores de trabajo y el sistema de inspección lo fundamenta en un criterio unificado y equitativo de aplicaciones de sanciones, evitando la discrecionalidad en la aplicación de sanciones cometidas por infracciones de las normas laborales vigentes en Guatemala.

4.1 Procedimiento de la denuncia de las faltas de trabajo en sede administrativa conforme al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441

En este apartado analizaremos y trataremos paso a paso el trámite de una denuncia de faltas laboral ante la Inspección General de Trabajo como bien se trató en el capítulo tercero de este informe final y conforme al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código



de Trabajo Decreto Número 1441, le encomienda el control e inspección de las empresas para verificar el cumplimiento de las normas de trabajo vigentes en Guatemala.

La reforma amplía las obligaciones de los patronos en el Artículo 1º del Decreto 7-2017 ordena a las empresas o patronos y así como a los representantes, permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para coaccionarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo Decreto Número 1441, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificadas por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales.

En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores y sus representantes deberán:

- a) Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor
- b) Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal
- c) Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección
- d) Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de la inspección

Las reglas que deben de observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que modificó el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 271, establece que:



Las calidades que deberá tener el delegado departamental de la inspección general de trabajo:

- a) Ser abogado colegiado activo
- b) Preferentemente especializado en materia de trabajo y previsión social

El delegado departamental debe de determinar las sanciones administrativas aplicable tomando en cuenta las circunstancias económicas y medios de subsistencia del empleador, trabajador u organización sindical sancionada, los antecedentes y condiciones personales de cada sancionado, la falta o infracción cometida, la exposición a peligro, el número de trabajadores afectados, y todos aquellos factores que sucedan en cada caso en particular para una mejor adecuación de la sanción administrativa.

4.1.1 El plazo de las actuaciones de inspección

El plazo de las actuaciones de inspección, revisión y verificación deberán realizarse conforme al Artículo 271 bis del Código de Trabajo Decreto Número 1441, artículo que reformo el Decreto Número 7-2017, dentro del plazo que se señala en cada caso concreto, no podrá exceder más de 30 días hábiles.

En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los subinspectores generales de trabajo podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta 15 días hábiles.



4.1.2 Durante el acto de inspección

Al momento de que los inspectores de trabajo se constituyan en el lugar de trabajo o empresa, los empleadores trabajadores o sus organizaciones pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales, durante el acto de inspección.

La obstaculización a la labor del inspector de trabajo, de parte del empleador o sus representantes, los trabajadores o sus organizaciones sindicales, constituye una infracción sujeta a una sanción.

Así también durante el acto de inspección el inspector de trabajo tiene las facultades contenidas en el Artículo 6º del Decreto Número 7-2017 que reforma el Artículo 281 del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

4.1.3 Citación

Las actuaciones de inspección y verificación podrán realizarse por medio de inaudita citación a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo de la localidad del centro de labores, en caso donde la posible infracción y cumplimiento con las prevenciones del inspector se puede comprobar sin la necesidad de una visita al lugar de trabajo, para que se presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones.



Existen dos supuestos que derivaran si se inicia o finaliza el procedimiento de faltas laborales en sede administrativa siendo el supuesto número uno: En caso de cumplimiento, se hará del conocimiento de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo mediante acta circunstanciada, para el archivo del expediente.

Supuesto número dos: En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el inspector de trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que iniciara el expediente administrativo sancionatorio, y que luego deberá ser trasladado, dentro de los 3 días siguientes de la citación, al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

4.1.4 Acta circunstanciada de infracción

Las actas de infracción que menciona el Decreto Número 7-2017 que reformo el Código de Trabajo Decreto Número 1441, por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social, y así como las actas de infracción por obstruir la labor de inspección debe de cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Señalaran los hechos que le dieron origen a la labor de inspección
- b) La calificación de las infracciones



- c) Señalara las normas vulneradas
- d) Y la propuesta de sanción de acuerdo a la graduación de la infracción

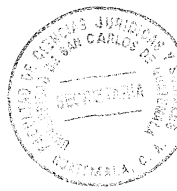
4.1.5 La resolución administrativa

Luego de presentada el acta de infracción por el inspector de trabajo, el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la resolución dentro de 10 días hábiles siguientes.

La resolución administrativa de sanción si es consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo. El objeto del procedimiento sancionatorio administrativo, es la imposición de la sanción y corrección del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo, seguridad y previsión social.

Por la cual la Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales.

La resolución administrativa sancionatoria deberá contener para que se inicie el proceso la imposición de la sanción conforme a la graduación de la infracción del Artículo 272 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 y precisando el motivo de la misma, conforme a las normas incumplidas y expresará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas violadas.



4.1.6 Pago de la sanción

Luego de notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá 5 días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria.

- a) Se exonera del cincuenta por ciento la multa, si al momento del pago, el infractor manifiesta y comprueba que corrigió la falta por la que fue sancionado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión social.

- b) Si el sancionado, paga la multa, pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, La Inspección General de Trabajo iniciara el proceso de ejecución, para obligar al infractor a subsanar la falta.

- c) Si el sancionado no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución administrativa. Para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla las disposiciones laborales violadas.

El importe de la multa impuesta en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo. Acá finaliza con la



resolución administrativa de la sanción, siendo el último paso de la denuncia de falta de trabajo en sede administrativa que es ante la Inspección General de Trabajo.

4.2 Impugnación ante el ministerio de trabajo y previsión social

El Artículo 17 de la Ley de lo Contencioso Administrativo Decreto Número 119-96, establece los recursos administrativos de revocatoria y de reposición, como los únicos medios de impugnación ordinarios en toda la administración pública centralizada y descentralizada o autónoma.

Este artículo establece una excepción en aquellos casos en que la impugnación de una resolución deba conocerla un tribunal de trabajo y previsión social y posteriormente, el Decreto Número 98-97 del Congreso de la República, establece otra excepción, adicionando al Artículo 17, el Artículo 17 Bis.

El texto de la ampliación es el que sigue: “Excepciones. Se exceptúa en materia laboral y en materia tributaria la aplicación de los procedimientos regulados en la presente ley, para la sustanciación de los recursos de reposición y revocatoria, debiéndose aplicar los procedimientos establecidos por el Código de Trabajo y por el Código Tributario, respectivamente.”

Es por eso que, si el infractor interpone un recurso de revocatoria ante la resolución administrativa de la sanción por la falta de trabajo, deberá interponer el recurso de



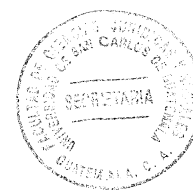
revocatoria regulado en el Artículo 275 literal a) del Código de Trabajo Decreto Número 1441.

Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del término de 48 horas de notificada la resolución, debiendo la Inspección General de Trabajo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de 8 días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida.

4.3 Proceso contencioso administrativo laboral en sede judicial conforme al Decreto Número 7-2017 que reformó el Código de Trabajo Decreto Número 1441

Agotada la vía administrativa que multa al sujeto infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección, y después de haber interpuesto el recurso de revocatoria este podrá iniciar el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social dentro de un plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso.

Son competentes para conocer el proceso contencioso administrativo laboral derivado de las impugnaciones por parte de los infractores de las leyes laborales, los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social, así también como su acción ejecutiva.



4.3.1 Resolución de trámite

La resolución de trámite del recurso de revocatoria en el nuevo juicio de faltas de trabajo se tramitará de la siguiente manera: los jueces de trabajo y previsión social o donde hubiere jueces de trabajo y previsión social para la admisión de demandas admitirán para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto del recurso de revocatoria.

4.3.2 Señalamiento de única audiencia

Los jueces antes mencionados fijaran día y hora para que el recurrente y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan en inaudita audiencia que se realizara dentro de los 10 días hábiles siguientes desde que se le dio trámite a la acción y se apercibirá de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca. La audiencia será conforme al principio de oralidad, la audiencia también se regirá conforme al principio de concentración procesal, que deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba y demás actitudes procesales.

4.3.3 Resolución

En la misma audiencia antes conferida el juez de trabajo y de previsión social dictará sentencia o excepcionalmente debidamente justificada, la dictará en los 3 días siguientes hábiles posterior a la conclusión de la audiencia.



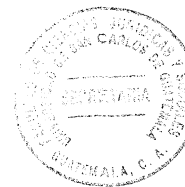
Si la sentencia desestima la pretensión de quien fuera sancionado en sede administrativa, esta deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia sobre la tasa bancaria ponderada vigente publicada en el Banco de Guatemala.

La sentencia debe ser motivada y de conformidad con el principio de congruencia, debe de pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción o multa, y en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de 30 días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.

4.3.4 Recurso de apelación

Contra la sentencia del proceso contencioso administrativo laboral procede el recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro el plazo de 3 días. El juez elevará los autos a la sala de la corte de apelación de trabajo y previsión social que corresponda, en un plazo de 2 días.

Recibida las actuaciones el tribunal de alzada, otorgará audiencia por 48 horas a la parte para que exprese agravios y deberá resolver el recurso de apelación en los 5 días siguientes, debiendo confirmar, revocar, o modificar la sentencia de primera instancia.



4.3.5 Acción ejecutiva

Cuando la resolución de la Inspección General de Trabajo quede firme, al concluir el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, la Inspección General de Trabajo presentara una acción de ejecución conforme el Artículo 426 del Código de Trabajo Decreto Número 1441. El plazo para interponer el juicio ejecutivo laboral prescribe a los 3 meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial.

4.4 Análisis del procedimiento específico para el trámite de la denuncia de falta laboral de acuerdo al Decreto Número 7-2017 que reformo el Código de Trabajo Decreto Número 1441

Con fecha 6 de abril del año 2017 se publicó en el diario oficial el Decreto Número 7-2017 y entró en vigor el 6 junio del mismo año; a través de la cual se han modificado el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en relación con el procedimiento de la tramitación de las faltas de trabajo ante la Inspección General de Trabajo y el proceso contencioso administrativo en materia laboral ante los tribunales de trabajo y previsión social.

El sistema sancionatorio laboral está constituido por una serie de normas de orden público que contiene el Decreto Número 7-2017, como consecuencia de la naturaleza jurídica pública que ostenta el derecho laboral y por tal razón, esas normas son de



observancia general y cumplimiento obligatorio ya que persiguen el respeto de los derechos laborales y bienes jurídicos que deben prevalecer sobre toda infracción.

Se considera que el Decreto Número 7-2017 es la reforma que necesitaba el Código de Trabajo Decreto Número 1441, que otorga poder coercitivo a la Inspección General de Trabajo, ya que sus funciones se amplían para iniciar el proceso de la tramitación de las denuncias de las faltas laborales y la revisión de la sanción que en su momento impuso la Inspección General de Trabajo la realizarán los tribunales de trabajo y previsión social de primera instancia, hasta su ejecución.

De esa cuenta, las disposiciones modifican las atribuciones de la Inspección General de Trabajo, por lo que se les confieren atribuciones de inspección, verificación, control, y la más importante sancionatoria para la imposición de multas por las faltas de trabajo cometidas por los patronos, o sus representantes solidariamente, los trabajadores o sus organizaciones sindicales, atribuyen una competencia funcional para conocer el proceso sancionatorio en sede administrativa.

El proceso en sede administrativa (ante la Inspección General de Trabajo) inicia por las actuaciones realizadas de inspección, prevención y verificación de los Inspectores de Trabajo y el expediente administrativo sancionatorio. De igual modo, al momento que el infractor impugne la resolución administrativa de la sanción por medio del recurso de revocatoria la Inspección General de Trabajo eleva las actuaciones al Ministerio de

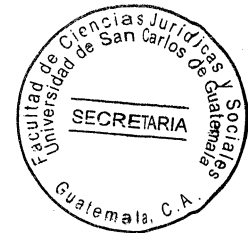


Trabajo y previsión Social. Y el procedimiento en sede judicial (ante los tribunales laborales) se tramitará el recurso de revocatoria, hasta la ejecución de la falta.

Entonces el objeto del proceso sancionatorio del Decreto Número 7-2017 es la imposición de la sanción y corrección del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y previsión social.

Al respecto podemos señalar y concluir que el procedimiento de faltas de trabajo del Decreto Número 7-2017 que se tramita ante la Inspección General de Trabajo (sede administrativa) y en los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social (sede judicial) ha sido concebido para un mejor control y respeto a las normas en materia laboral y es el mecanismo procesal idóneo para resolver los conflictos intersubjetivos de las faltas de trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La existencia de un sistema sancionatorio en materia laboral es por demás necesario toda vez que garantiza el cumplimiento de las normas laborales vigentes en el país, persuadiendo a los actores del derecho de trabajo por medio de la amenaza o la imposición de una pena a aquellos que osen violarlas; en tal virtud, el nuevo procedimiento de la tramitación de las denuncias de las faltas laborales, siendo el mecanismo procesal idóneo, es de vital importancia para que tanto patronos, sus representantes, como trabajadores y organizaciones sindicales se ajusten a las prescripciones legales del Decreto Número 7-2017, respeten y cumplan con las normas laborales vigentes en Guatemala.

Las autoridades administrativas de trabajo y los órganos jurisdiccionales en materia laboral, deben asumir el rol que les corresponde en materia de faltas laborales y realizar un análisis detenido del Decreto Número 7-2017, para llegar a la conclusión de que tienen una obligación que cumplir, y para lograr un verdadero respeto del derecho laboral sustantivo, es necesario que la Inspección General de Trabajo y los juzgados de trabajo y previsión social asuman su calidad de autoridad que la ley les otorga y hagan efectivos sus apercibimientos en forma rápida y expedita, utilicen todas las herramientas legales existentes para el cumplimiento de las sanciones laborales.

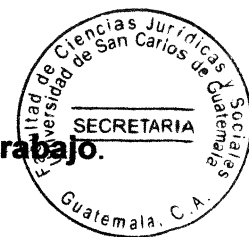


2



BIBLIOGRAFÍA

- CABAÑELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires: Editorial Atalaya. 1946.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho laboral I**. Litografía Orión. Guatemala 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE MATA VELA, J. F. y De León Velasco, H. A. **Derecho penal guatemalteco**. F&G Editores. 2011.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2016.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual del derecho procesal individual de trabajo**. Tomo I. Guatemala. Editorial Fenix, 2014.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2014.
- GARCIA, Manuel Alonso. **Curso de derecho del trabajo**. Publicado por Ariel, Barcelona (1967).
- <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.(consultado 19 de abril de 2018).
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10011:::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F (consultado 27 de abril de 2018).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2003.

LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Impresos industriales. Guatemala. 1985.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica**. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1964.

ORTIZ ROSALES, Polanco Eliseo. **Técnicas de investigación**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

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

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México D. F.: Ed. Porrúa S.A., 1973.

VÁSQUEZ RAMOS, Reynerio. **Guía de investigación documental**. Guatemala: Ed. Educativas, 1986.

VON LISZT, Franz. **Tratado de derecho penal, Tomo III**, Editorial Reus. 1999.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, en Asamblea Nacional Constituyente.



Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo; sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el comercio 1947, ratificado por Guatemala el 13 febrero 1952.

Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo; Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) 1969, ratificado por Guatemala el 20 mayo 1994.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Ley de lo Contencioso Administrativo, Decreto Número 119-96, 1996.

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

Decreto Número, 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, 2017.