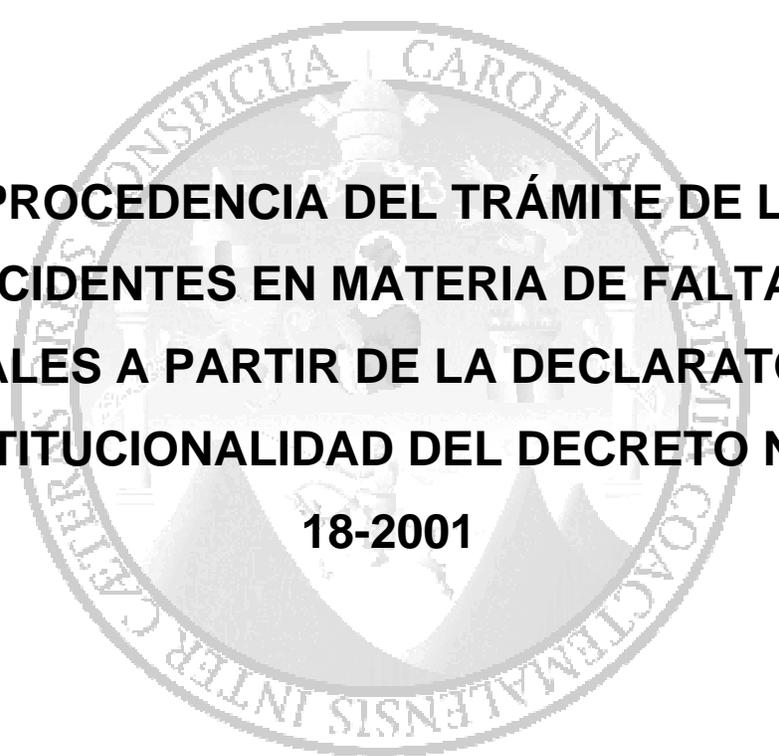


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**IMPROCEDENCIA DEL TRÁMITE DE LOS  
INCIDENTES EN MATERIA DE FALTAS  
LABORALES A PARTIR DE LA DECLARATORIA DE  
INCONSTITUCIONALIDAD DEL DECRETO NÚMERO  
18-2001**

**PABLO ANTONIO DÍAZ PINTO**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006

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

**IMPROCEDENCIA DEL TRÁMITE DE LOS INCIDENTES EN  
MATERIA DE FALTAS LABORALES A PARTIR DE LA  
DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL DECRETO  
NÚMERO 18-2001**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por

**PABLO ANTONIO DÍAZ PINTO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, octubre de 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic. José Eduardo Cojulún Sánchez
Vocal:	Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario:	Licda. Ileana Noemí Villatoro de Sandoval

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic. Ronán Roca Menéndez
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro de Sandoval
Secretario:	Licda. Aura Marina Chang Contreras

**RAZÓN:** Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

## DEDICATORIA

A DIOS	Quien se encuentra presente en todos los actos de mi vida.
A MI ESPOSA	Que con su amor y cariño me brindó el apoyo necesario que me sirvió de base para continuar adelante y alcanzar el éxito.
A MIS HIJOS	Fuente de inspiración y superación, motivo de mis esfuerzos para lograr las metas propuestas para compartirlas con ellos.
A MI PADRE	Que desde el cielo estoy seguro, disfruta de este momento y siento su orgullo dentro de mi.
A MI MADRE	Que con sus cuidados y ejemplos dignos a seguir me fue orientando por el buen camino que me llevó a donde ahora me encuentro.
A MI HERMANA	Con mucho cariño y aprecio.
A MIS ABUELOS	Camilo Pinto, Pablo Díaz y Atanasia Morales (Q.E.P.D.); y, Aurelia Martínez,.
A MI FAMILIA EN GENERAL	Por su apoyo moral
AL ABOGADO	Rubén Flores Monroy Por su ejemplo y apoyo
A MIS AMIGOS	Con especial aprecio
EN ESPECIAL	A la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



2.4	Procedencia de los incidentes .....	36
2.5	Regulación legal y trámite de los incidentes .....	40
2.5.1	Trámite .....	41

### **CAPÍTULO III**

3.	Análisis jurídico de la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad declarando la inconstitucionalidad parcial del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República .....	43
3.1	Antecedentes .....	43
3.2	Normas impugnadas .....	44
3.3	Interpretación de la “sugerencia” de la Corte de Constitucionalidad en materia de faltas laborales .....	61

### **CAPÍTULO IV**

4.	Resultado del trabajo de campo y análisis del mismo para la obtención de las conclusiones respectivas .....	65
4.1	Presentación y análisis de resultado del trabajo de campo .....	65

### **CAPÍTULO V**

5	Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales, sus consecuencias y necesidad de regular un proceso específico .....	75
5.1	Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales .....	75
5.2	Impunidad laboral como consecuencia de la inexistencia de un procedimiento específico en materia de faltas laborales .....	77
5.3	Necesidad de regular un proceso específico en materia de faltas laborales .....	79
5.4	Propuesta de reforma legal y anteproyecto de ley .....	82
	CONCLUSIONES .....	85
	RECOMENDACIONES .....	87
	BIBLIOGRAFÍA .....	89

## INTRODUCCIÓN

La teoría general del proceso tiene plenamente definido que cuando se plantea una acción concretada en la demanda, se pone en movimiento todo el engranaje jurídico procesal tendiente a la solución del conflicto jurídico que se ha suscitado entre partes determinadas; asimismo, se ha dejado sentado que ese conflicto sometido a consideración de un órgano judicial competente se considera principal en el sentido de que del mismo pueden surgir otros accesorios que lo complementen o bien lo dejen sin materia a tratar. Dichos conflictos accesorios son los que la misma teoría general del proceso ha dado en denominar incidentes toda vez que surgen con ocasión de aquél. De esta cuenta no puede hablarse que un incidente pueda servir para tratar de resolver un asunto principal ya que estos ameritan un proceso especial de conocimiento provisto de todas las fases procesales que tengan a bien proporcionar al juzgador los mejores elementos de juicio que le encaminen a una solución satisfactoria del conflicto planteado.

Se menciona como punto introductorio la relación anterior, toda vez que luego de la publicación de la sentencia de la honorable Corte de Constitucionalidad que vedó a la Inspección General de Trabajo la facultad sancionadora en materia de faltas laborales y la devolvió a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los funcionarios de aquella se han dado a la tarea de plantear “incidentes de faltas laborales” ante los segundos con el objeto de que estos tengan a bien la imposición de multas a todas aquellas personas individuales o jurídicas que por acción u omisión incurran en la violación a las leyes de trabajo o de previsión social, ello como consecuencia de que el mismo tribunal constitucional en su fallo hiciera la “sugerencia” en ese sentido. Situación que se considera totalmente inaplicable e improcedente toda vez que como se dijo, los incidentes son cuestiones accesorias y los procesos que se inician cuando los inspectores de trabajo denuncian la comisión de una falta

laboral generan un proceso principal que no puede ser resuelto en la vía de los incidentes.

El punto anterior es el medular del presente informe final toda vez que el ponente se dió a la tarea de demostrar que el trámite de los incidentes es totalmente improcedente en materia de faltas laborales ya que su planteamiento genera un conflicto principal que debería ser tratado mediante un proceso especial de cognición o, en todo caso mediante un juicio ordinario de trabajo; trabajo que se realizó de conformidad con lo programado en el respectivo plan de investigación, mediante la utilización de los métodos deductivo e inductivo, haciendo especial uso de la técnica de la entrevista y de la presentación estadística.

Para demostrar lo anterior, se presenta este informe final que consta de cinco capítulos, el primero de los cuales hace un análisis histórico del derecho punitivo del trabajo, su aplicación, efectos y objetivos, su evolución histórica, características, naturaleza jurídica y la forma en que ha sido aplicada históricamente en Guatemala a partir de que se legisló en materia de trabajo en nuestro país. El segundo capítulo hace un análisis jurídico y doctrinario de los incidentes, su procedencia y aplicación, naturaleza jurídica y trámite regulado en la Ley del Organismo Judicial, haciendo especial enfoque en la clasificación que de los mismos ha generado la doctrina, con el fin de tratar de ubicar aquellos que se han planteado en materia de faltas laborales, concluyendo que no forman parte de esa clasificación lo cual confirmaría su improcedencia en la práctica forense guatemalteca. En el tercer capítulo se hace un análisis de la sentencia de la honorable Corte de Constitucionalidad mediante la cual se quitó a la Inspección General de Trabajo la facultad sancionadora que por tres años ejerció en forma eficiente; las normas impugnadas y los alegatos presentados en ese sentido, los cuales fueron confrontados con el criterio jurídico al momento de resolver la acción planteada; en este caso se puso atención especial a las normas

impugnadas que afectaban el sistema punitivo laboral, estableciendo los motivos de su declaratoria inconstitucional y las observaciones que el máximo tribunal constitucional guatemalteco hizo al momento de declararlas violatorias a la carta magna, ello con el fin de arribar a conclusiones que permitan sugerir un proceso idóneo y ajustado a la normativa constitucional de nuestro país. En el cuarto capítulo se hace una presentación del trabajo de campo realizado y un análisis de los resultados obtenidos los cuales aunados al aporte personal del ponente que aparece en el quinto capítulo, servirán de base para llegar a las conclusiones que permitan encontrar una solución a la problemática planteada, solución que debería ser encaminada a la emisión de un Decreto que introduzca al sistema jurídico nacional normas reguladoras del proceso judicial para el juzgamiento de faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social cometan los patronos, trabajadores u organizaciones sindicales, para lo cual se agrega al final de presente informe un anteproyecto de iniciativa de ley para que las instituciones con esas facultades lo tomen en cuenta al momento de ejercer ese derecho, especialmente la Universidad de San Carlos de Guatemala quien será la institución que de primera mano cuente con ello al momento de hacer sus propuestas al Congreso de la República.

## CAPÍTULO I

### 1 Derecho punitivo del trabajo

#### 1.1 Evolución histórica del derecho punitivo del trabajo

“Al finalizar el siglo XIX la actividad sancionadora del Estado, que estaba limitada exclusivamente a aquello que se refiere a la seguridad de los derechos adquiridos y a la libertad económica, se desplaza hacia la defensa y custodia de otros bienes jurídicos. Esta nueva apertura de la actividad estatal se amplía en el siglo XX hacia varios rubros, en especial al trabajo y el trabajador que son motivos de esta nueva política de la poco simpática función policial del Estado gendarme. Esta depreciada actividad pública por parte del movimiento obrero, al correr de los tiempos, ocupará un lugar destacado en el estudio de la nueva disciplina jurídica del derecho laboral. La denominación y el régimen jurídico que representa la política del trabajo se introduce con cierta timidez en la doctrina, y lo hace mal acompañada con la expresión de derecho penal del trabajo, aunque los doctrinarios se apresuren a dividirla bajo dos aspectos. Uno que responde al Código Penal, mejor dicho al derecho penal, y otro que se ubica dentro de la actividad administrativa en su faz represiva, en decir, el derecho contravencional administrativo.

No hay duda que ambos aspectos tienen conexión jurídica, pero no en tal forma para considerarlos variaciones de un mismo motivo. El derecho penal de un Estado de derecho y democrático no puede identificar la tipificación de los delitos con las normas comprensivas que regulan la actividad del trabajador y las prestaciones que recibe por su labor. Cuesta penuria intelectual a los juristas que, incitados por la reivindicación autónoma de la disciplina jurídica laboral, pretenden introducir en sus cuadros un capítulo de derecho penal del trabajo. A la postre,

esto resultaría un desprendimiento de varios Artículos del Código Penal o de leyes especiales suplementarias del mismo.

Debe considerarse que los calificados delitos del trabajo pertenecen a la ciencia del derecho penal que no pueden ser interpretadas con la técnica jurídica que regla el derecho laboral. Esto sin desconocer que en los países totalitarios se suman los denominados delitos a la economía pública con los que alteran las relaciones del contrato de trabajo, como Artículos decisivos del Código Penal. Todo el derecho penal, tiene como objeto el castigo de los delitos y el derecho laboral no se vuelca en forma alguna en el estudio de delincuentes, sean obreros o empresarios. Las leyes laborales sancionadoras tienen en mira el trabajo como objeto de bien común, y al obrero como productor de valores sociales. Las sanciones que le imponga el poder estatal por el incumplimiento de los deberes públicos tienden a corregir el desorden que se ha provocado, en ninguna forma en condenar una conducta tortuosa y de delincuentes.

La existencia de una sanción que recibe el nombre de pena, no implica la existencia de un régimen que se vierte en forma exclusiva en el Código Penal o en el derecho penal; también el derecho civil, el derecho comercial, el derecho administrativo y el procesal hablan de penas como acontece también en el derecho laboral, y nadie se atrevería a encuadrar esas normas dentro del clásico derecho penal. El jurista actual, desde que la cultura occidental no sostiene como delitos el incumplimiento contractual, menos aun la desobediencia a normas administrativas reguladoras de bienes comunes no deberá sumar a las disciplinas especiales objetos que siempre correspondieron privativamente al derecho penal. Deberá tener en cuenta que las normas represivas pertenecen a la teoría general del derecho y que el delito como expresión que sanciona conductas reprochables es parte especial de ese deber ser. No toda sanción proviene de un delito y no toda represión requiere exclusivamente una conducta delictiva. En todo ese margen extenso que representa la represión que no se identifica con el derecho

penal, la disciplina jurídica laboral ubica su necesario material específico y privativo. La actividad represiva del derecho laboral no puede ser entonces derecho penal específico y menos aun corresponderá a la labor científica confundirlo como uno de sus capítulos. Es necesaria labor esclarecedora mentar un derecho represivo laboral en lugar de un derecho penal del trabajo, y menos un derecho criminal laboral, estas son expresiones propias de ideologías totalitarias.

Todas las distintas disciplinas jurídicas se hallan necesariamente emparentadas por la simple razón de que se nutren en la matriz del derecho. La parcialización en el estudio del derecho distorsiona la unidad que existe en toda esta ciencia, pues se sobrestima como privativo de una disciplina lo que es patrimonio común de todas ellas sin ninguna exclusión. Esto es lo que acontece con la relación jurídica de la represión, pues todas las disciplinas jurídicas tienen necesariamente un sector represivo. Este que se le denomina comúnmente *actividad sancionadora* no es exclusivo del derecho penal y menos aún del Código Penal o de algún derecho penal especial. Esta relación represiva es una exigencia necesaria para realizarse y cumplirse.

La sanción como actividad jurídica se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento de una norma que por ser de esta substancia debe ser imperativa. El incumplimiento de una norma no destaca, siempre, un delincuente o una conducta delictiva o criminal. Esto es típico y específico por serle inherente a la disciplina de la ciencia penal, aunque el legislador no lo enmarque en un cuerpo ordenado denominado Código Penal. La sanción está en el Código Penal pero otras normas represivas no están en este cuerpo legal y menos aun se estudian como derecho penal.

Se comprueba así que hay normas e instituciones sancionadoras en el Código Civil, por ejemplo, cuando regla la nulidad de un acto por incumplimiento

de formas legalmente impuestas, o en el Código de Comercio con la pérdida de la acción contra los endosatarios por omisión o incumplimiento del protesto, etc.; esto referido al derecho privado, pero también se comprueba y aun con más riqueza y modalidades respecto al derecho público, en especial al derecho administrativo. La sanción es un elemento de la teoría general del derecho, y en ninguna forma exclusiva del derecho penal, como consecuencia técnica y lógica por incumplimiento de una conducta impuesta. Ante el incumplimiento de una norma jurídica la ciencia del derecho ha creado técnicamente la sanción. “<sup>1</sup>,

“Esta sanción se manifiesta en distintas formas, ya sea en la coacción forzosa donde la represión no agrega otra prestación, o ya sea cuando a la coacción impuesta se suma además otra clase de prestaciones. Al cumplimiento forzado, sea por la violencia impuesta directamente sobre la persona o con la substitución por otra, se lo califica coacción forzosa, mientras que la sanción como represión presenta una nueva prestación impuesta al sujeto. El contenido y el fin de ésta es lo que establece diferenciaciones, si el incumplimiento contiene un delito reprochable se menta entonces al derecho penal delictual, mientras que si corresponde a una formal desobediencia se destaca la represión por faltas o contravenciones. En el primero se habla de conducta delictiva y de delincuentes cuya intención es motivo de estudio especial, mientras que en el segundo se atiende al incumplimiento formal de un deber impuesto. La penuria intelectual en esta investigación se agudiza ante la deficiencia del lenguaje jurídico, pues los mismos términos se utilizan para calificar la sanción contra un estafador, como la que se impone a un comerciante que no cerró su negocio un día de fiesta dominical.

Esto es lo que se confunde con ciertas leyes, que no encuadran dentro del derecho penal específico aunque lleven ínsito el dato de la sanción, pero que responden a disciplinas jurídicas distintas y que resaltan otro contenido en el

---

<sup>1</sup> Deveali L. Mario. **Tratado de derecho del trabajo**, págs. 757-759.

reproche sancionador. Esto lo describe también la moderna disciplina del derecho laboral. Esta rama que ha desplazado la simple función del contrato de trabajo, emancipándolo del esquema civilista al verter sobre sus relaciones el acelerado fenómeno moderno de la publicización descollando un complejo jurídico tuitivo custodiado por el poder administrador. Esta presencia sancionadora del Estado y sus relaciones con los organismos sindicales es lo que destaca el moderno contrato laboral. Substanciado con el contenido social el nuevo contrato de trabajo hunde sus noveles raíces en el derecho público que regula y reprime el poder administrador, interviniendo en el acto individual y colectivo de los sujetos actuantes en la relación laboral, obreros y empresarias gremios obreros y asociaciones patronales. Regula y controla también los lugares del trabajo y sujetos que trabajan, talleres, artesanos y fábricas tentaculares. La intervención publicizante se hace en beneficio del sujeto personal, como también del trabajo que producen que ingresa en el torrente social con el signo de bien común. El trabajo obrero aparece como una conducta que realiza prestaciones por cuenta ajena, que se recubre con los elementos que corresponden al bien común obligando la intervención de los órganos sociales estatales, especialmente de la administración pública.

Esta intervención obligada del poder administrador crea relaciones de derecho público, en especial administrativo, que no aseguran solamente simples relaciones contractuales, sino algo más que establecen distintas clases de normas. Por esta causa se ubica la disciplina laboral en las relaciones entre empresarios y trabajadores y las de ambos ante el Estado a fin de tutelar el trabajo y su humano productor. Todo lo expuesto ubica el tema en estudio respecto a las relaciones que establece el proceso laboral custodiado por órganos del poder administrador juntamente con su actividad sancionadora. Los contenidos específicos de sus normas son los que modelan la actividad represiva consecuente del poder sancionador de la administración pública. El bien jurídico custodiado –el trabajo productor- y los datos formales del incumplimiento son los

que regulan la actividad represiva de la administración pública, antes que la intervención investigadora y pesquisante de la justicia de instrucción en busca del delito. Esta actividad represiva no se desenvuelve por los órganos comunes de la policía administrativa que amparan la seguridad, moralidad e higiene, sino por medio de órganos distintos bajo las dependencias jerárquicas de los modernos Ministerios de Trabajo. La actividad represiva del trabajo, además de no pertenecer al derecho penal ni ser atributo de la común actividad policial de seguridad y orden público, se aplica por órganos administrativos especiales en la organización estatal del presente siglo. Esta actividad represiva, que antiguamente algunos autores denominaban derecho penal del trabajo, se desarrollaba por encima de la voluntad individual de los sujetos intervinientes en el contrato laboral, se decide por medio de normas del derecho administrativo y se acentúa por el principio de irrenunciabilidad que presenta el orden público. La actividad represiva laboral, divorciada de la común policía de seguridad, como ya ha acontecido con otros sectores como son los de la cultura, la economía, las finanzas, etc., se destaca por el contenido y el objetivo de las normas que se incumplen.”<sup>2</sup>

“Históricamente la represión realizada por la administración pública se ha denominado policía, por eso se utiliza, en forma de sinonimia, represión o policía. La actividad policial no comprende necesariamente la represión, pues esta última sólo es la secuela consecuente del incumplimiento de normas de distintos contenidos policiales. Será necesario afirmar entonces que no toda actividad policial significa represión, como tampoco que toda sanción se identifica con actividad policial; para ser más exhaustivo, no toda actividad policial se circunscribe a la policía de seguridad. El dato de esencia que identifica a toda esta actividad represiva se presenta en el incumplimiento de una norma general que por medio de un acto particular se sanciona directamente por la administración pública sin intervención judicial. La otrora pena de policía de

---

<sup>2</sup> **Ibid**, págs. 759-760.

seguridad se expande en forma extensiva a través del impacto creciente que exhibe el denominado intervencionismo estatal. La actividad represiva de la administración pública se manifiesta, entonces, como una consecuencia necesaria de la existencia de derechos y bienes de carácter común que regentea y custodia el poder administrador. No se trata del derecho subjetivo de un particular o de la administración sino de bienes sociales y comunes que pertenecen a la sociedad. La sanción administrativa no se impone porque se lesiona un derecho individual o a algún particular, sino porque no se ha colaborado con el administrador público en la correcta custodia de bienes comunes. La norma que sanciona pertenece a la actividad represiva de la administración, y tiene, según el caso, el carácter de laboral porque no se cumple el deber establecido en una norma que custodia bienes jurídicos provenientes de la actividad laboral o de las normas que ésta ha creado en su defensa.”<sup>3</sup>

En lo que se refiere al sistema punitivo laboral en nuestro país, este ha estado regulado en el Código de Trabajo desde que fue instituída allá por el año 1947, es decir que los legisladores de la época estaban concientes de que la normativa pública que estaban creando era muy susceptible de incumplimiento, principalmente por parte de los empleadores ya que para ese sector significaban erogaciones económicas el cumplimiento de cada una de esas normas instauradas, ello, toda vez que el ser humano es por naturaleza renuente al cumplimiento de disposiciones que son impuestas por otros aunque estas sean en busca del bien común y de la paz social. Con la creación de ese cuerpo normativo laboral, se otorgó la competencia para el juzgamiento de este tipo de faltas a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (así se instituyó en la literal e) del Artículo 292 del Código de Trabajo, derogada por el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República), quienes serían los encargados del ejercicio de la jurisdicción privativa; en ese mismo Código de Trabajo se regularon las sanciones

---

<sup>3</sup> *Ibid*, pág. 760.

a imponer las cuales serían graduadas en atención a la gravedad de la falta cometida, siendo la sanción principal a imponer la pecuniaria.

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

En atención a ello, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Congreso de la República aprobó el Decreto número 18-2001, con el cual cambiaba completamente la situación, toda vez que este cuerpo normativo introdujo reformas al Código de Trabajo en el sentido de elevar el monto de las multas, utilizando un sistema tal que mantendría su vigencia con el correr del tiempo, ya que la graduación de las faltas ahora sería con base en el salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas, el cual, como es de conocimiento general, debe incrementarse en forma periódica, por lo que los montos de las multas a imponer por infracciones a las normas laborales se incrementa juntamente con aquél manteniéndose actualizado con el correr del tiempo; cambió el procedimiento a seguir para su juzgamiento de las faltas laborales; pero fundamentalmente otorgó a la Inspección General de Trabajo la acción para llevar a cabo el juzgamiento y la imposición de las multas respectivas que otrora, era facultad de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Esto con un doble objetivo, por un lado modernizar el sistema sancionatorio de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social para hacerlo más rápido y

viable descargando el trabajo de los Tribunales de jurisdicción privativa; y, por el otro lado dar a la Inspección General de Trabajo fuerza coercitiva para persuadir a los sujetos de la relación laboral al cumplimiento de las normas que rigen el trabajo, situación que se vio truncada mediante la declaratoria de inconstitucionalidad parcial de este Decreto que fue emitida por la Corte de Constitucionalidad en el año 2004, la cual se analizará en el tercer Capítulo del presente informe final; cerrándose de esta forma una página en la historia del derecho punitivo laboral en Guatemala.

## 1.2 Concepto y definición

Nuestro Código de Trabajo define diferentes instituciones creadas en el mismo, por ejemplo define lo que debe entenderse por trabajador, patrono, intermediario, reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo, faltas laborales, etc.; sin embargo, por cuestiones que se desconocen los legisladores omitieron hacer una definición en cuanto al sistema sancionatorio laboral, por lo que habrá que buscar dentro de sus diferentes elementos aquella que mas se adapte a nuestra legislación; en tal virtud, para la presentación de este informe se tomó en cuenta que previamente a esgrimir una definición del sistema sancionatorio laboral, debería conocerse sus elementos, los cuales nos llevarán a establecer lo que debe entenderse por tal.

### 1.2.1 Elementos personales

#### 1.2.1.1 Sujetos activo y pasivo del derecho punitivo del trabajo

No cabe ninguna duda, que dentro del sistema sancionatorio laboral, tanto el Estado como los particulares, se constituyen como sujetos activos, el primero cuando impone una sanción por infracción a las normas laborales; y, los segundos, cuando incurren en una

acción u omisión constitutiva de falta laboral, por lo que se puede decir que los particulares son sujetos activos en cuanto a las faltas laborales y el Estado es sujeto activo en cuanto a la aplicación de las sanciones respectivas; de lo cual se deduce que el Estado va a ser sujeto pasivo cuando se cometa una infracción laboral y los particulares van a constituirse como sujetos pasivos cuando se hagan acreedores a una sanción por haber incurrido en una falta contra las leyes de trabajo o de previsión social.

En cuanto al sujeto pasivo de las sanciones administrativas, cabe mencionar que el Código de Trabajo de la República al definir las faltas laborales, en su Artículo 269 indica que “son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa. ...”; asimismo, dicho cuerpo normativo regula en su Artículo 278 que “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten la leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”; en tal virtud, cuando se hace referencia a los particulares como sujetos pasivos de las sanciones a aplicar en aquellos casos de violación a las leyes de trabajo o de previsión social, se esta hablando de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales. “Los sujetos pasivos de las sanciones del derecho penal laboral deben corresponder en la técnica jurídica actual al contenido de la conducta infractora. No puede suponerse, ni tendría razón jurídica, que sólo puede considerarse siempre infractor al sujeto patrón empresario. Una determinación de la sanción por esta simple razón sería

totalitaria. La sanción debe imponerse inexorablemente a quien o quienes vulneren el bien común jurídico que las normas tratan de amparar.”<sup>4</sup>

“En el derecho laboral hay normas que afectarían al orden público y a otros bienes jurídicos tanto si éstas no se cumplieran por el obrero o por el patrono. Estos bienes no pertenecen sólo a un obrero o a ciertos obreros, sino a la sociedad toda donde hay muchos obreros, pero que sufren la vulneración que atenta contra los bienes comunes que ampara el jerarquizado derecho obrero. No puede existir un derecho represivo laboral del trabajo para castigar exclusivamente a los patronos, pero tampoco podría existir un derecho que eximiera de sanción por actos de incumplimiento porque el sujeto pasivo sea un obrero. Los valores exultantes que forman la estimativa jurídica nos indican que se crearía una desigualdad que afectaría principios de la justicia que fundamentan todo nuestro orden jurídico.”<sup>5</sup>

El ya mencionado Código de Trabajo contiene una clasificación de las faltas laborales y la sanción a imponer, que en algunos casos es mas severa cuando se trata de patronos que de trabajadores. De esa manera regula que se debe sancionar, únicamente al patrono, cuando haya una resolución firme en la que se le imponga la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales; supuestos en los cuales no puede encuadrar una actitud de los trabajadores, por lo que el sujeto pasivo únicamente lo constituye la parte patronal. Lo anterior no ocurre cuando la legislación establece que debe sancionarse con una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes

---

<sup>4</sup> **Ibid;** pág. 783.

<sup>5</sup> **Ibid.**

para las actividades no agrícolas toda aquella violación a una disposición prohibitiva sin hacer diferencia en cuanto a si es cometida por patronos, trabajadores en particular u organizaciones sindicales. En cuanto a las normas referentes a huelga o paro, la legislación contempla una sanción más leve cuando la falta es cometida por trabajadores que cuando se comete por la parte patronal “la violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas”, tal y como está regulado en el Artículo 272 literal e) del Código de Trabajo; en cuanto a las violaciones a las disposiciones específicas contenidas en los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) del Código de Trabajo, dan lugar a la aplicación de las mismas multas antes indicadas, según se trate de patronos o trabajadores. Y, para finalizar se regula que “toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”; según aparece regulado en el Artículo

272 literal g) del Código de Trabajo. Vemos que se impone sanción mas leve en el caso de que el infractor sea la parte trabajadora.

Conociendo ahora los elementos que integran el concepto de derecho punitivo del trabajo o sistema sancionatorio laboral, se puede decir con total propiedad que cuando se habla de un sistema se está haciendo referencia básicamente a un conjunto de reglas o principios o conjunto de cosas relacionadas entre sí en forma ordenada y que contribuyen al logro de un determinado objeto; por lo que al hablar de un sistema sancionatorio laboral estamos haciendo referencia un conjunto de normas, procesos, procedimientos, instituciones y órganos que entrelazados tienen como fin específico disciplinar las faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social se cometan por parte de los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales por ser estos los actores sociales que se desenvuelven dentro de las relaciones de trabajo a nivel general.

### 1.3 Características

El sistema sancionatorio laboral en Guatemala, al igual que en todos aquellos países en donde su aplicación se hace necesaria, tiende a disciplinar las infracciones en la materia, persuadir a los demás actores sociales en el cumplimiento voluntario de las normas laborales por ser de orden público, cuya aplicación corre por cuenta de los tribunales de trabajo y previsión social con la participación activa de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; de tal cuenta que puede afirmarse con propiedad que esos son los elementos característicos de esta rama jurídica cuyo estudio es fundamental para la presentación de este informe final. Por la importancia de cada uno de esos elementos, serán analizados en forma particular a continuación.

### 1.3.1 Es disciplinario y persuasivo

El sistema punitivo laboral tiene como uno de sus fines disciplinar todos aquellos hechos en los que se incurra por acción u omisión y que provoquen la violación a una norma de carácter laboral; dichos hechos no pueden quedar impunes porque se afecta la armonía social y la tranquilidad en las relaciones laborales, por lo que deben ser sancionados por el Estado mediante la imposición de penas señaladas por la ley, en el caso de la nuestra, por multas previamente señaladas en el Artículo 272 del Código de Trabajo. Sin embargo, la imposición de la multa no es el fin último del derecho punitivo laboral ya que éste tiene objetivo general específico lograr el cumplimiento voluntario de las normas laborales mediante la generación de un efecto persuasivo en los demás actores sociales quienes verán en otros el sufrimiento de las penas impuestas y estarán desmotivados a incurrir en los mismos hechos. No tendría razón de ser la existencia de un sistema punitivo si no tendiera al logro del cumplimiento voluntario de las normas que se pretenden proteger.

### 1.3.2 Es imperativo

Por ser el sistema punitivo laboral parte fundamental del derecho del trabajo, no puede escapar al carácter imperativo de éste último ya que es uno de sus principios inspiradores. Este principio se enuncia de la siguiente manera: “El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades del orden

económico social.”; según aparece descrito en el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo.

En el derecho común sabemos que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de ley, pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, por ejemplo, el precio y la forma de pago o entrega de la cosa en una compraventa. En el caso del derecho del trabajo, no es posible contratar en inferiores condiciones a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva, en su obra: “EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”, se refiere a este principio de la siguiente manera: “Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.”<sup>6</sup>

“El Derecho Romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*ius dispositivum*) y al derecho

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 97.

imperativo (*ius cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.”<sup>7</sup>

“Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La razón de la pretensión nos es conocida: la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandonó al principio de la autonomía de la voluntad la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue, desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo. La Declaración de derechos sociales de 1917 produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al Estado y a los hombres.”<sup>8</sup>

### 1.3.3 Es de aplicación judicial con un alto componente administrativo

Tal y como veremos en el tercer Capítulo, luego de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, la competencia para el juzgamiento de las faltas que contra las leyes de trabajo y previsión social cometan patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, corresponde con exclusividad a la Corte Suprema

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.**; pág. 97.

<sup>8</sup> **Ibid.**

de Justicia por medio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social quienes ejercen en forma privativa la jurisdicción de la materia; sin embargo, por la misma forma en que fue declarada dicha inconstitucionalidad parcial, corresponde a la Inspección General de Trabajo un papel fundamental en dicho juzgamiento, ya que es este ente administrativo el encargado de la investigación de la comisión de faltas laborales y de la persecución de los infractores mediante el planteamiento de las denuncias respectivas y la procura de la imposición de sanciones a los infractores laborales; aunque los procesos laborales se basan en el principio de oficiosidad, se hace necesario el principio dispositivo para la iniciación del proceso, cuya ejecución como acto procesal corresponde a la Inspección General de Trabajo.

1.3.4 Es aplicable a todos los actores sociales que convergen en las relaciones laborales del país

Ya se mencionó con anterioridad el carácter imperativo del sistema punitivo laboral lo cual implica su aplicación a todos los ciudadanos en general. En el presente caso se entiende que su aplicación debe extenderse hacia todos los actores que convergen en las relaciones laborales del país, que van desde los propios trabajadores quienes tiene obligaciones legales definidas en el Código de Trabajo, hasta los empleadores como sujetos de mayor aplicación por el grado de infracción a las leyes laborales del país. Sin embargo, no deben dejarse de lado a las organizaciones profesionales del país, constituidas en su totalidad por trabajadores, quienes en determinado momento podrían incurrir en violaciones a las leyes laborales, especialmente aquellas que corresponden a la rama colectiva de este derecho, en materia de huelga y negociación colectiva, a las cuales se unen los comités ad-hoc o permanentes, conformados por los trabajadores para la defensa y superación de sus condiciones de trabajo. Siendo de esa forma, debe considerarse que el campo de aplicación del sistema punitivo laboral es de

amplio espectro no limitándose a un grupo social o región determinada en particular ya que como el derecho laboral es de aplicación general, su rama punitiva también posee esa característica que le identifica como tal.

#### 1.4 Naturaleza jurídica

Cuando hablamos de naturaleza jurídica nos referimos a aquél elemento intrínseco que hace ser a una institución lo que jurídicamente es; en tal virtud, si hablamos de la naturaleza jurídica del sistema punitivo laboral tratamos de averiguar su fuente primordial, de donde nace; es decir, la ubicación que tiene dentro de las distintas ramas jurídicas, si es una rama del derecho privado o si pertenece al derecho público, que son las dos mas grandes y reconocidas ramas del derecho en general; en tal virtud, para ubicar al sistema sancionatorio laboral dentro de cualquiera de las grandes ramas del derecho anotadas, debemos buscar primero la naturaleza jurídica del derecho laboral común, ya que dicho sistema es una consecuencia de la existencia de éste último.

“El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica. ¿Pertenece al derecho público o al derecho privado?”<sup>9</sup>

“En la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser

---

<sup>9</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 35.

protagónica o periférica. Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas. Dependiendo que corriente predomine, así se irá perfilando el derecho laboral positivo de cada país. Esa misma dialéctica que se produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumentos encontrados que propugnan por un derecho laboral en un papel activo, envolvente, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo, secundario. Escudriñar la naturaleza jurídica redundante, en el fondo, en establecer mejor una definición y orientación del derecho laboral.”<sup>10</sup>

Primeramente, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

#### 1.4.1 Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”<sup>11</sup>

#### 1.4.2 Teoría de la naturaleza de la relación

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

---

<sup>10</sup> **Ibid**; pág. 35.

<sup>11</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**, pág. 154.

#### 1.4.2.1 Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

#### 1.4.2.2 Relaciones de supraordinación

“Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.”<sup>12</sup>

Siguiendo la misma corriente de los críticos y estudiosos del derecho laboral y teniendo en cuenta lo expuesto con anterioridad se hace menester arribar a la conclusión de que el derecho del trabajo encuadra dentro de la rama del derecho público toda vez que este regula las relaciones laborales, pero imponiendo su poder soberano a través de la ley y en atención a la protección preferente hacia los trabajadores. El tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina, en su texto: “Derecho laboral guatemalteco”, escribe que “tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer 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”. Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. Los sostenedores de esta posición, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las

---

<sup>12</sup> **Ibid**; págs. 154 - 155.

prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc. Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época.”<sup>13</sup>

“Sin embargo, vale la pena mencionar que en la actualidad, son muchos los estudiosos que han negado la ubicación del derecho del trabajo dentro del derecho público o derecho privado, inclinándose en la idea de que esta rama del derecho se ubica dentro de la división del derecho social, esto toda vez que sus normas toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, clasificándose dentro del derecho social. Las normas que se clasifican dentro de esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades. Regulan la conducta tomando como base tanto desigualdad esencial de que no participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que pertenecen; tienen siempre presente si los sujetos son patronos o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o inquilinos, etc. A partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico. Esta teoría, no obstante sus innumerables partidarios, la idea de que el derecho del trabajo es de naturaleza social, está muy lejos de ser aceptada por la generalidad, todavía hay muchos que manifiestan

---

<sup>13</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit;** pág. 37.

oposición en los escollos de la misma denominación, en virtud que todo el derecho es social.”<sup>14</sup>

La teoría social es criticada por el jurista guatemalteco Luis Fernández Molina, quien indica que “el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del derecho. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho. Esta teoría carece de sustentación firme jurídica. Por otra parte, no se puede establecer quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.”<sup>15</sup>

Hecho todo el análisis anterior y por haber llegado a concluir que el derecho laboral es una rama del derecho público, se puede afirmar con total propiedad que el sistema sancionatorio laboral pertenece también a ese derecho público siendo esa su naturaleza jurídica, debiéndose que esa conclusión es reforzada por el hecho de que dicho sistema, como su nombre lo indica, es eminentemente sancionador en el cual el Estado actúa en su calidad de soberano en contra de aquellos particulares que infringen la ley laboral imponiendo su *poder imperium*, razón de mas para considerar a dicho sistema como parte del derecho público.

---

<sup>14</sup> Chocooj Pacay, Miriam Marlene. **El derecho punitivo laboral y rol de la inspección general de trabajo para su aplicación en beneficio de la clase obrera**, págs. 20-21.

<sup>15</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit**; pág. 41.

## 1.5 Legislación nacional

Las normas reguladoras del sistema punitivo laboral se encuentran contenidas en el Código de Trabajo vigente, siendo esas las siguientes:

Definición de falta laboral contenida en el Artículo 269 del Código de Trabajo, el cual reza que: “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Reglas para la imposición de sanciones en materia de faltas laborales, estipuladas en el Artículo 271 del Código de Trabajo, el cual indica lo siguiente: “En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
- b) Dentro de los límites señalados por el Artículo siguiente, debe determinar, la sanción aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. 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;
- c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se

hubieran podido realizar. El patrono deber ser tenido como parte en el proceso correspondiente;

- d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.”

Tipificación de las faltas laborales e indicación de las sanciones a imponer por su comisión, todo ello contenido en el Artículo 272 del Código de Trabajo, el cual regula que: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas;
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;

- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;
- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

Competencia administrativa en materia de faltas laborales, concedida en forma parcial a la Inspección General de Trabajo en el Artículo 278 del Código de Trabajo el cual dice así: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su

cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

Los procedimientos administrativos a cargo de la Inspección General Trabajo previo a la presentación de la denuncia ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, contenidos en el Artículo 281 del Código de Trabajo de la siguiente forma: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: (...) l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo; m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.”

Facultad específica al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para promover las acciones por faltas que se cometan contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, contenida en el Artículo 415 del Código de Trabajo el cual regula esa potestad así: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código.”

La regulación anterior se complementa con la del Artículo 416 del Código de Trabajo, el cual regula como una obligación, mas que una facultad, la denuncia que debe hacerse cuando se tenga conocimiento de la infracción de las leyes laborales: “Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad: a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y, b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.”



## CAPÍTULO II

### 2 Incidentes

#### 2.1 Generalidades

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra incidente debe entenderse como una cuestión distinta al principal asunto del juicio, que se ventila y decide por separado. Asimismo, la Ley del Organismo Judicial, regula que los incidentes devienen de un asunto principal, de lo cual se entiende que para que exista un trámite incidental debe existir necesariamente de previo, un juicio principal. Para una mejor comprensión de estos axiomas puede referirse como ejemplo la presentación de la nulidad de documento dentro de un proceso ordinario laboral de pago de prestaciones. Esa nulidad debe tramitarse en la vía de los incidentes y en cuerda separada y el trámite principal debe suspenderse en caso aquél no haya sido resuelto antes de dictarse sentencia. Este mismo criterio es sostenido por el jurista Manuel Ossorio, quien al analizar este tema esgrime lo siguiente: “Litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria. Cuestión accesorias que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia. Entre otros, se consideran incidentes típicos las excepciones dilatorias y las perentorias, las medidas cautelares, los embargos y desembargos, las tachas en general, la citación de saneamiento y evicción, la declaración de pobreza, la acumulación de autos y otras muchas.”<sup>16</sup>

El procesalista mexicano Carlos García Arellano al definir el concepto incidentes, indica que “en una de sus acepciones literales, la más cercana a su significación procesal, por incidente entendemos aquel acontecimiento de

---

<sup>16</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 372.

mediana importancia que sobreviene en el curso de un asunto. Si este significado meramente gramatical, lo quisiéramos acoplar a la materia procesal, sólo tendríamos que indicar que el acontecimiento sobreviene en el curso de un proceso en el que interviene una autoridad estatal con facultades jurisdiccionales.”<sup>17</sup>

Reconocidos tratadistas tales como Demetrio Sodi, Joaquín Escriche, Hugo Alsina, Ignacio Burgoa, José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, al ser citados por el autor mexicano mencionado en su “Teoría general del proceso”, sostienen el mismo criterio que considera a los incidentes como una cuestión accesoria que deviene de la principal:

“El incidente es la cuestión o contestación accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. (Demetrio Sodi). Este autor también estima que existen dos clases de incidentes: los que ponen obstáculo a la demanda principal, y los que no lo ponen. Los primeros se substanciarán en el expediente quedando entretanto en suspenso aquella y los segundos se sustanciarán por pieza separada.”<sup>18</sup>

“Es la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal (Joaquín Escriche).”<sup>19</sup>

“Por su parte, el tratadista argentino Hugo Alsina se refiere al incidente como “todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, tanto en el juicio ordinario como en los especiales. Así, la interposición de un recurso, el pedido de nulidad de una diligencia procesal, el embargo

---

<sup>17</sup> Arellano García, Carlos. **Teoría general del proceso**, pág. 134.

<sup>18</sup> **Ibid.**

<sup>19</sup> **Ibid;** pág. 135.

preventivo, la oposición a una diligencia de prueba, la citación de evicción, etc. ... constituyen incidentes del principal.”<sup>20</sup>

“Incidente es toda cuestión contenciosa que surge dentro de un juicio y que tiene con éste estrecha relación. (Ignacio Burgoa).”<sup>21</sup>

“Con la palabra incidente, en su acepción procesal, bien se estime derivada del latín “incido, incidens” (conocer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo “cedere” y la preposición “in” (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella. (José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina).”<sup>22</sup>

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

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

“a) Decimos que el incidente es una cuestión porque es un problema, es una materia que es motivo de discusión. Hay una pugna de pretensiones

---

<sup>20</sup> **Ibid.**

<sup>21</sup> **Ibid.**

<sup>22</sup> **Ibid.**

diversas entre los que, en su calidad de sujetos de proceso tienen en trámite una controversia.

- b) La cuestión es controvertida por lo menos en potencia pues, se quiere conocer el punto de vista de la contraria, la que puede oponerse o puede aceptar total o parcialmente la pretensión que se hecho valer en el incidente.
- c) Para tener el carácter de incidente, debe surgir la cuestión controvertida dentro de un proceso, pues, si no fuera así sería una controversia independiente y no tendría la calidad de incidente. En ese proceso tendrá el carácter de accesoria a la cuestión que se debate de manera principal.
- d) El incidente no es la cuestión principal que se debate. Sólo gira alrededor de ella pues, está relacionada pero, no es la misma cuestión principal que es objeto del litigio.”<sup>23</sup>

## 2.2 Clasificación

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

- a) Desde el punto de vista del momento procesal en que los incidentes han de fallarse, los incidentes se pueden clasificar como aquellos que se resuelven antes de sentencia frente a los incidentes que se fallan al dictarse la sentencia definitiva. Una tercera categoría la integrarían expedientes que se tramitan y fallan después de la sentencia definitiva.
- b) Desde el punto de vista de los efectos que pueden originarse en cuanto a la marcha del proceso. Hay incidentes que detienen la marcha del proceso e incidentes que no suspenden la tramitación de la cuestión principal.

---

<sup>23</sup> **Ibid.**

- c) Desde el punto de vista de su denominación particular, hay incidentes que tienen una denominación y otros que carecen de ella, por lo que pudiera hacerse referencia a incidentes nominados e innominados.
- d) Desde el punto de vista de su procedencia, los incidentes pueden ser procedentes, improcedentes y notoriamente improcedentes. Los dos primeros ameritan una tramitación. El tercero debe ser rechazado.
- e) Desde el punto de vista de su objeto los incidentes pueden ser: de incompetencia, de litispendencia, de falta de personalidad, de nulidad de actuaciones, de acumulación, de recusación, de providencia precautoria, de falsedad de documento, de tachas, de inconformidad con lo declarado en confesional, de liquidación de sentencias, de cuentas, de excepción contra sentencia, de depósito, de ampliación o reducción de embargo, de venta y remate de los bienes secuestrados, de determinación de daños y perjuicios, de remoción de síndico, de oposición da los inventarios y avalúos en las sucesiones, de inconformidad a la distribución provisional de los productos de los bienes hereditarios, de jurisdicción voluntaria, de venta de bienes de los hijos.
- f) Desde el punto de vista de la materia, los incidentes pueden ser civiles, penales o mercantiles.

### 2.3 Naturaleza jurídica

Determinar la naturaleza jurídica de un instituto jurídico, es decir encuadrarlo como especie en un género, tiene por objeto el que en presencia de una laguna legal, pueda recurrirse a los principios generales del género del cual forma parte. Así, si decimos que la naturaleza jurídica del proceso es una relación jurídica, sabemos que ello genera derechos y obligaciones para las partes. En el presente

caso se tiene por tarea determinar y establecer cual es esa fuente de donde emana la institución jurídica procesal de los incidente.

Como preámbulo de lo pretendido en este apartado se debe definir lo que es un proceso. “Canelutti refiere que el proceso jurisdiccional “es el conjunto de actos que se realizan para la solución del litigio”, también afirma que proceso “es una serie de actos coordinados para el logro de una finalidad”. Y ha dicho que en el proceso jurisdiccional esta finalidad consiste en “la composición del litigio”. Partiendo de la *litiscontestatio* romana -sucedida por la tesis cuasicontractualista,- la naturaleza del proceso ha sido motivo de debate y así en épocas mas recientes, Bulow lo consideró una relación jurídica y Goldschmidt una situación de derecho, hasta llegar a Guasp que lo estima como una Institución. Sin embargo Montero Aroca y Chacón Corado razonan: “lo importante ahora es descubrir su razón de ser, precisar su porqué. El proceso es un instrumento necesario. Si los órganos jurisdiccionales han de cumplir con la función asignada constitucionalmente, y si no pueden hacerlo de manera instantánea, necesitan, primero, de un estímulo, de alguien que pida que ejerciten su función (el derecho de acción) y, después, de la realización de una serie de actividades, sucesivas en el tiempo, cada una de las cuales es consecuencia de la anterior (salvo la primera) y presupuesto de la siguiente (salvo la última), a cuyo conjunto llamamos proceso. Este, por tanto, es el medio jurídico, el instrumento con el que los órganos jurisdiccionales cumplen su función.”<sup>24</sup>

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

---

<sup>24</sup> Flores Juárez, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional, apuntamientos**, págs. 138-139.

No obstante lo anterior, dentro de la tramitación de un proceso en el cual se ha sometido a conocimiento de un órgano jurisdiccional un conflicto de intereses, surgen cualquier cantidad de eventualidades (como las citadas como ejemplo en el apartado siguiente), que necesitan ser resueltas en forma independiente de aquel asunto o bien, resueltos al mismo tiempo ya que determinan el sentido del primero. Esos acontecimientos o eventualidades que surgen dentro del proceso principal son los conocidos en el ámbito jurídico como incidentes, aunque nuestra legislación conceda el mismo nombre al procedimiento a seguir en su tramitación.

Visto el análisis del párrafo que precede, se puede descartar la idea de que el incidente sea un proceso ya que este se refiere básicamente a la forma de administrar justicia, y se ubica en el rubro de procedimiento entendido éste como el conjunto de formalidades a que deben someterse el juez y las partes en la tramitación del proceso. A esto cabe agregar que nuestra Ley del Organismo Judicial establece que incidente es “toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio.”<sup>25</sup>

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

---

<sup>25</sup> Artículo 135, **Ley del Organismo Judicial**.

## 2.4 Procedencia de los incidentes

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

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

Salvo que la propia ley disponga otra cosa, todas las diligencias relativas a depósito, intervención, rendición de cuentas de los depositarios e impugnación de las mismas, se tramitarán en cuerda separada y en forma de incidente, a fin de no obstaculizar el curso del asunto principal (Artículo 43).

En los casos en que una persona solicite litigar con asistencia judicial gratuita, se debe correr audiencia a la otra parte en la vía de los incidentes (Artículo 91).

La solicitud para exhibición de documentos, bienes muebles o semovientes, se tramitará por el procedimiento de los incidentes (Artículo 102).

En los casos de embargos decretados judicialmente, este puede sustituirse, proponiendo otros bienes o garantía suficiente a juicio del juez. La petición se

sustanciara como incidente, en pieza separada y sin que se suspenda el curso del asunto principal (Artículo 114).

En el juicio ordinario se regula que el trámite de las excepciones será el mismo de los incidentes (Artículo 120).

La solicitud de prórroga del plazo de prueba deberá hacerse, por lo menos, tres días antes de que concluya el término ordinario y se tramitará como incidente (Artículo123).

La parte que impugne un documento público o privado presentado por su adversario, deberá especificarse en su escrito, con la mayor precisión posible, cuáles son los motivos de impugnación. Con dicho escrito se formará pieza separada, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento de los incidentes, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación del documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia (Artículo 187).

En materia de juicio sumario se regula que dentro de segundo día de emplazado, podrá el demandado hacer valer las excepciones previas a que se refiere el artículo 116, las cuales se resolverán por el tramite de los incidente Artículo 232).

En el juicio de desahucio se regula que el pago o entrega de las cosas reclamadas se regirá por lo estipulado en el contrato y, a falta de ello, por lo dispuesto sobre mejoras en las leyes que regulan las obligaciones y contratos. Cualquier cuestión que surja a este respecto, se sustanciará en forma de incidente (Artículo 242).

En la ejecución en vía de apremio se regula que sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro del tercero día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes (Artículo 296).

En las ejecuciones especiales, el ejecutante y el ejecutado podrán oponerse a los valores prefijados y rendir las pruebas que juzguen convenientes, por el procedimiento de los incidentes (Artículo 336).

En la ejecución colectiva se regula que formalizada la oposición, el juez la sustanciará por el procedimiento de los incidentes, con audiencia del deudor y de los representantes de los acreedores (Artículo 365).

En el proceso de declaratoria de quiebra se regula que el depositario, en los primeros cinco días de cada mes, presentará al juzgado un informe de su administración que comprenda el detalle de las ventas, el monto de los ingresos y egresos y el estado de los bienes no vendidos. El juez dará audiencia al síndico en incidente (Artículo 387).

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

En materia de trabajo, también hay regulados asuntos accesorios que deben ser resueltos en la vía de los incidentes cuando surgen en la tramitación de un asunto principal, los cuales se mencionan a continuación haciendo la cita legal

que corresponde al Código de Trabajo, valga esta aclaración para evitar repeticiones innecesarias.

Dentro del juicio ordinario laboral se regula que “los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia” (Artículo 326).

Dentro del mismo procedimiento referido se establece que los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346 del Código de Trabajo (Artículo 362).

En materia del juicio para la solución de conflictos de carácter económico y social se regula que a partir del momento de la presentación del pliego de peticiones, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que fa resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre fa justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento legal establecido, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción (Artículo 380).

Dentro del mismo juicio referido anteriormente se regula que para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate (Artículo 394).

## 2.5 Regulación legal y trámite de los incidentes

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

El cuerpo normativo en referencia, regula en su Artículo 135 que toda (véase que toda) cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe. Es importante resaltar en esa norma que para la procedencia de los incidentes se han creado dos supuestos legales a saber: a) que se trate de una cuestión accesoria que sobrevenga y se promueve con ocasión de un proceso; y, b) Que no tenga señalado por la ley procedimiento. Valga esta aclaración ya que muchos teóricos de la materia interpretan esta norma en un sentido disyuntivo, es decir que si una cuestión no tiene señalado un procedimiento específico interpretan que debe utilizarse el de los incidentes sin entrar a considerar si se trata de una cuestión accesoria como lo regula la ley. No basta con que se cumpla uno de los dos supuestos ya que la conjuntiva “y” sugiere que en el caso concreto deben cumplirse los dos.

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

### 2.5.1 Trámite

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

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

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

El plazo para resolver el recurso de apelación en estos casos, cuando proceda, es de tres días. Dicho recurso tiene efectos suspensivos en los incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto principal, en los otros casos no tiene dichos efectos y el asunto principal continúa su trámite hasta que se halle en estado de resolver en definitiva. El tribunal que conozca en grado lo debe hacer con base en copia de las actuaciones certificadas por la secretaría correspondiente, exceptuándose los incidentes que den fin al proceso, en cuyo caso se suspenderá el trámite.

### **CAPÍTULO III**

#### **3 Análisis jurídico de la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad declarando la inconstitucionalidad parcial del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República**

##### **3.1 Antecedentes**

El día quince de noviembre del año 2004 la Corte de Constitucionalidad publicó en el Diario Oficial la sentencia emitida dentro de los expedientes acumulados números 898-2001 y 1014-2001, la cual resolvió acciones de inconstitucionalidad general parcial de los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13,15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, promovidas por ciudadanos con el auxilio respectivo de conformidad con la ley. Entre otras cosas, los accionantes impugnaron todo lo relacionado al sistema sancionatorio que se había creado mediante dicho Decreto, como se verá adelante, se impugnaron los siguientes aspectos: la competencia otorgada a la Inspección General de Trabajo para la imposición de sanciones administrativas por infracción a las normas laborales, los montos de las sanciones por considerarse confiscatorias, su ejecución, destino de los fondos, etc.; al declararse la inconstitucionalidad parcial se mutiló este sistema que ha funcionado mediante el planteamiento de procesos incidentales a todas luces improcedentes, pero se ha considerado la única opción en tanto se crea un nuevo sistema que atienda las consideraciones formuladas por aquél alto tribunal constitucional.

En el presente caso no se trata simplemente de establecer sanciones y sistemas sancionatorios en contra de los ciudadanos, sino más bien de hacer efectivo el cumplimiento de un conjunto de normas que al ser de orden público son de cumplimiento obligatorio y por lo tanto deben ir de la mano de un sistema que reprenda su incumplimiento para persuadir a otras personas a su

cumplimiento voluntario sistemático. Analicemos entonces las normas impugnadas en las acciones antes referidas.

### 3.2 Normas impugnadas

La primera norma que fue objeto de impugnación dentro del caso que se analiza fue la contenida en el Artículo 2 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo, que establece que si una o varias empresas contrataren trabajadores para que presten sus servicios a otra empresa, será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados de conformidad con la ley. Indicaron los accionantes que dicha regulación viola los Artículos 2, 43 y 103 de la Constitución Política de la República, pues la relación jurídica de trabajo solamente existe entre patrono y trabajador, quienes están identificados en forma clara y precisa en los Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, por lo que los términos, condiciones y consecuencias jurídicas de dicha relación contractual solamente pueden afectar a los sujetos que la conforman y no a otras personas físicas o jurídicas, ajenas a la misma, que no han intervenido ni participado en una contratación laboral, ni han sido parte ni sujetos de derechos y obligaciones, salvo cuando hayan actuado o intervenido como representantes del patrono o intermediarios de conformidad con el Artículo 4, del citado Código, pues la relación laboral derivada de un contrato de trabajo es de carácter eminentemente persona, voluntaria y obligatoria para los contratantes. Al respecto de este planteamiento, la Corte de Constitucionalidad consideró que el Artículo 81 del Código de Trabajo regula lo relativo al período de prueba en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la finalización voluntaria del contrato durante dicho período, la prohibición de simulación del período en mención y lo relativo con la finalización de dicho período, pretendiendo el legislador evitar un fraude de ley en perjuicio de derechos que un trabajador pudiese haber adquirido y que serían objeto de afectación en el evento de simulación de existencia de un período de prueba por medio de un grupo de

empresas creando con ello un conflicto al que la doctrina del Derecho del Trabajo se refiere como el conflicto de la determinación del “patrón-empresa”. Precisamente para evitar este conflicto, sobre todo en el caso de grupos empresariales originados como consecuencia de las tendencias administrativas modernas encaminadas, hacia un proceso de globalización económica y concentración de recursos no, en una sola empresa, sino en varias de ellas actuando todas bajo el control de una en el grupo que asume el papel de “controladora”, se pretende, con apoyo en el carácter tutelar de las normas que protegen los derechos de los trabajadores, evitar este fraude en perjuicio de los derechos del trabajador, mediante una disposición que contempla un evento de sustitución patronal, que, para una adecuada intelección del mismo, debe complementarse, en evento de conflicto en cuanto a su aplicación, con lo regulado en el Artículo 23 del Código de Trabajo. De ahí que en términos generales se puede decir que la norma impugnada no refleja inconstitucionalidad notoria, pero con el objeto de situar el adecuado contexto de la misma a la luz de lo dispuesto en el Artículo 106 constitucional deben hacerse en la sentencia dos puntualizaciones: a) Lo relativo con la expresión “solidaridad” que se pretende regular en la norma impugnada (extremo novedoso, pues en la norma objeto de reforma por medio del Artículo 2 impugnado, no se contemplaba dicha situación; y, b) Si la expresión “solidaridad”, en la forma en la que está contenida en el Artículo impugnado, permite advertir contravención a preceptos constitucionales.

Al respecto, se parte de que, vista desde su más amplio sentido, la solidaridad puede entenderse como aquella relación en la que, en un vínculo obligacional, existen varios sujetos activos o pasivos o ambos a la vez. Es aceptado como una regla del derecho que regula la contratación (de índole civil o administrativa, especialmente) que la solidaridad no puede presumirse, siendo que ella tiene que estar prevista, bien en una ley o en una disposición contractual con fuerza de ley, entre las partes que en la relación contractual intervienen. De ahí que para el caso de los contratos individuales de trabajo, la solidaridad no

ofrece mayor dificultad en cuanto a su determinación, pues está prevista en el Artículo 23 del Código de Trabajo y asegura la continuidad de los derechos adquiridos en una relación laboral en el evento de una sustitución patronal, tutelando fundamentalmente que esos derechos no puedan verse afectados con la sustitución antes indicada. Sin embargo, tomando en cuenta que los contratos individuales de trabajo no son las únicas fuentes de obligaciones en materia laboral, pues los derechos que a los trabajadores les pueden asistir, en el caso de terminación de un contrato de trabajo, podrían tener como fuente directa lo convenido en contratos, pactos o convenios originados en la negociación colectiva, una expresión como la de “solidaridad”, en el sentido que se pretendió asignarle en el Artículo 2 impugnado, resulta ser violatoria de los Artículos 2 de la Constitución, que garantiza lo relativo a la seguridad jurídica y el 106 *ibid*, que contempla como obligación de Estado, proteger y fomentar la negociación colectiva. Lo anterior se explica por el hecho de que es aceptado, incluso a nivel de la Organización Internacional del Trabajo, que la negociación colectiva tiene como fines, entre otros, lo de fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y de ahí que las cláusulas normativas que surgen como efecto de la negociación colectiva, no pueden afectar solidariamente a terceros que no han participado en la misma, a no ser que los mismos hayan aceptado voluntariamente una subrogación de las obligaciones originadas en las disposiciones convencionales. La exclusión de la solidaridad respecto de derechos originados como consecuencia de la negociación colectiva, se refleja en el propio Código de Trabajo, cuerpo normativo que al regular lo relativo a la contratación colectiva, expresa que en todo contrato colectivo deben indicarse, el nombre completo “de las partes que lo celebren”; las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para “las partes que lo han suscrito” y que en éstos -los pactos colectivos- debe establecerse “las demás estipulaciones legales en que convengan las partes”. De manera que en el evento de finalización de un contrato de trabajo como el que se regula en el Artículo 2 impugnado, la solidaridad resulta atentatoria de la

seguridad jurídica, ínsita en la contratación colectiva, aparte de que una regulación como la examinada restringiría, en vez de fomentar, la negociación colectiva. Por lo anterior, la Corte de Constitucionalidad declaró que la expresión “solidariamente” contenida en el Artículo 2 impugnado, adolece de vicio de inconstitucionalidad por contravenir lo dispuesto en los Artículos 2 y 106 de la Constitución Política de la República.

Asimismo, se impugnó de inconstitucionalidad el Artículo 6 del Decreto 18-2001, que reformó la literal a) del Artículo 214 de Código de Trabajo habiendo quedado de la siguiente manera: “a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. La celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código.” Según los accionantes, dicha norma viola los preceptos constitucionales contenidos en los Artículos 4, primer párrafo; 34, 43, 102 literales a) y q), 106 y 130 primer párrafo.

El razonamiento de los accionantes se resume de la siguiente manera: a) la norma impugnada impide a los trabajadores no sindicalizados el celebrar contratos, pactos y convenios colectivos de trabajo, al conceder la exclusividad de la contratación colectiva, discriminándoles por razón de no estar afiliados a un sindicato; y, b) El Artículo citado obliga a los trabajadores no sindicalizados a afiliarse a un sindicato para poder ejercer el derecho a celebrar contratos, pactos y convenios colectivos, por ser una atribución exclusiva de los sindicatos el celebrar tales convenios de aplicación general para los trabajadores, lo que constituye un privilegio para dichas organizaciones prohibido en el Artículo 130 constitucional. De ahí se concluye que la afectación constitucional señalada se circunscribe a la oración que dice: “Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos”, contenida en la norma objeto de análisis.

Al analizar la norma impugnada, la Corte de Constitucionalidad realizó la consideración siguiente: “Una elemental confrontación entre la normativa derogada y la actualmente vigente, consecuencia de la reforma que se impugna, permite advertir que en la nueva regulación se observa especialmente el contenido de los Artículos 4, 102 y 106 de la Constitución, y de ahí que ni éstos, ni los Artículos 34, 43 y 130 de la ley matriz son contravenidos, por las siguientes razones: a) La norma impugnada no crea un privilegio para los sindicatos, porque aún cuando en su texto se pudiera advertir cierta contradicción al expresar en una misma oración las palabras “exclusividad” y “salvo”, una correcta hermenéutica de dicho Artículo permite evidenciar que en el mismo se pretende regular una actividad que se considera propia de los sindicatos -lo cual es congruente con el texto total del Artículo 214 del Código de Trabajo-, dejando a salvo que en una empresa o centro de trabajo puedan realizarse otras actividades de negociación colectiva por medio de lo regulado en los Artículos 374, 375 y 376 del Código *ibidem*, a través de los consejos o comités ad hoc o permanentes que puedan constituirse en el lugar de trabajo, evitando con ello que se susciten lo que en doctrina del Derecho del Trabajo se denomina cláusulas sindicales de exclusión y cláusulas sindicales de preferencia, incompatibles con el desarrollo de la libertad sindical; y, b) La nueva regulación resulta ser incluso aún más progresista con la generalidad de trabajadores de una empresa o centro de trabajo, pues, contrario a lo expresado por el accionante, la lectura del propio Artículo impugnado, permite colegir que ahora los beneficios que provengan de la celebración de contratos, pactos o convenios colectivos de trabajo serán de aplicación general “para los trabajadores de la empresa”, lo que incluya a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y no solo “a los miembros del sindicato” como anteriormente se regulaba, lo cual coloca en un plano de igualdad a los trabajadores no sindicalizados, con respecto a los miembros de un sindicato para todos aquellos casos de los beneficios que se originen como consecuencia de la negociación colectiva.” Por lo anterior, la Corte de Constitucionalidad concluyó que dicha

norma impugnada debería continuar vigente por no adolecer de ningún vicio de inconstitucionalidad, siendo inexistente el alegado por los interponentes de la acción.

Otra de las normas impugnadas fue el Artículo 8 del Decreto 18-2001 que reformó el Artículo 216 del Código de Trabajo el cual regula que: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.” Dicha regulación fue señalada de infringir los Artículos 34, 102 literal q) y 106 primer párrafo de la Constitución. Respecto de la impugnación los accionantes argumentaron que cuando se regula que para forma un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o mas trabajadores, en vez de la sola concurrencia de los trabajadores y sin que efectivamente estén concurriendo sus integrantes a solicitar su formación, se les impone una condición adicional más (consentimiento escrito) además de la concurrencia, con lo que se está disminuyendo el derecho de sindicalización, obviando que el Artículo 106 constitucional manda a promover y no disminuir los derechos laborales.

Al respecto del planteamiento la Corte consideró que el derecho que es objeto de tutela constitucional en el inciso q) del Artículo 102 del texto fundamental, es el derecho a la libertad sindical, que puede darse en dos modalidades: positiva o negativa, según sea el caso. La libertad sindical positiva se contrae de manera enumerativa en la posibilidad que tiene todas las personas de constituir o afiliarse a un sindicato, elegir a sus representantes y ser elegibles para cargos de dirección o representación sindical. Este tipo de libertad también es objeto de regulación en la normativa del Derecho Internacional de Derechos Humanos, pues, por mencionar algunos casos, está contenido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y

la Convención Americana sobre Derechos Humanos, disposiciones convencionales en las que se contempla que el ejercicio de esta libertad debe quedar sujeto a las restricciones previstas en la ley. Pero en contraposición, también existe el derecho a la libertad sindical negativa, con el mismo carácter de inherente a la persona humana y como tal objeto de tutela constitucional por la vía del Artículo 44 de la ley matriz. Esta libertad sindical negativa, se conforma por el derecho que tiene todos los trabajadores (o empleadores) a no afiliarse a ninguna organización sindical y en caso de que estén afiliados, al derecho que tendrían de desafiliarse de la misma. Por esa dualidad que existe en el derecho a la libertad sindical, resulta razonable que la propia ley imponga el requisito del consentimiento por escrito en el caso de la formación de un sindicato, a efecto de que la persona que desee ejercer este derecho evidencie su consentimiento por escrito, lo que evita la coacción indirecta y fraudes que eventualmente pudieran darse cuando una persona no tiene la oportunidad de expresar su consentimiento de manera cierta; ello en ninguna forma limita el derecho que regula el Artículo 102 inciso q) de la Constitución, pues este Artículo, al incluir una reserva de ley al preceptuar que el derecho de sindicalización se puede ejercer llenando “los requisitos que establezca la ley”, manda implícitamente que éstos requisitos deben ser razonablemente delimitados por el legislador ordinario, sin hacer nugatorio este derecho ni positiva, ni negativamente, lo cual se observa en la regulación que se impugna de inconstitucionalidad. Ante tales razonamientos la Corte concluyó que no era atendible la tesis de los accionantes respecto de la inconstitucionalidad denunciada en cuanto al Artículo 8 del Decreto 18-2001, habiéndose declarado de esa manera.

Dentro de las acciones de inconstitucionalidad planteadas, también se impugnó el Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, el cual reformó el Artículo 233 del Código de Trabajo en su primer párrafo; dicha reforma consiste en elevar de dos a cuatro el número de sindicatos para formar una federación y de dos a cuatro el número de federaciones para formar una

confederación. El argumento de la impugnación se refiere básicamente a que dicha norma infringe el segundo párrafo del Artículo 106 de nuestra Carta Magna el cual regula que: “Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Según los accionistas la norma impugnada viola los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales, el contenido mínimo de la ley laboral y derechos adquiridos de los trabajadores, contenidos en el Artículo 106 citado, toda vez que viola, tergiversa y disminuye el derecho de organización sindical o profesional de los trabajadores. No obstante los argumentos esgrimidos por los accionantes, el planteamiento de inconstitucionalidad de esta norma fue declarado sin lugar, habiéndose realizado el siguiente razonamiento jurídico por parte de la Corte de Constitucionalidad: “Esta Corte precisa que concurre en el señalamiento de inconstitucionalidad una ausencia del razonamiento confrontativo de la norma impugnada con la disposición fundamental que se estima violada a efecto de evidenciar la existencia del vicio señalado. Siendo que dicha deficiencia no puede ser suplida por este tribunal oficiosamente (puesto que implicaría tener que apartarse de su necesaria condición de tribunal imparcial).”

También se impugnó el Artículo 13 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Artículo 243 del Código de Trabajo y lo dejó de la siguiente manera: “Artículo 243. No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado,

telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,

c) Fuerzas de seguridad del Estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el Artículo 394 del Código de Trabajo, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este Artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial,

cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país.”

Respecto de la denuncia de inconstitucionalidad de esta norma, los accionistas indicaron que con esta reforma se estaba permitiendo a las fuerzas de seguridad del Estado la posibilidad de estallar un movimiento de huelga, siempre y cuando se establecieran turnos de emergencia, previo a la declaratoria de legalidad del movimiento, asimismo, se faculta al Presidente de la República para que en Consejo de Ministros decida la suspensión de una huelga legalmente declarada por los órganos jurisdiccionales. Indicaron que el ejército de Guatemala constituye una institución encargada de mantener la independencia, la soberanía y el honor del país, y que dicha institución es indivisible, esencialmente profesional, apolítica y no deliberante; y que su organización es jerárquica y se basa en los principios de obediencia y disciplina; y que dichas características, naturaleza y finalidades están consagradas en los Artículos 244 y 248 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Asimismo, indicaron que la Policía Nacional Civil, constituye una institución profesional armada, cuya finalidad específica comprende el mantener la seguridad pública ciudadana, como una función o servicio estrictamente esencial, según está establecido en la Ley de la Policía Nacional Civil. En tal virtud, dichas entidades no pueden ser incluidos entre los supuestos del Artículo 13 impugnado, respecto de quienes no pueden realizar una huelga, puesto que las fuerzas de seguridad del Estado tienen prohibido el derecho de petición colectiva y asociativa, en virtud de lo dispuesto en los Artículos 244 y 248 de la Constitución Política y los Artículos 1, 2 y 35 de la ley de la Policía Nacional Civil. Indicaron que con dicha reforma se estaba violando los Artículos siguientes de la Carta Magna: 2, que obliga al Estado a garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona; 250, puesto que las disposiciones de carácter militar deben ser expresas y contenidas en disposiciones de carácter militar, no sujetas a otro fuero, y con esta reforma se pretende que en una ley que regula las

relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores del sector privado, se incluya a las fuerzas de seguridad del Estado. También indicaron que con la norma impugnada se faculta al Presidente de la República para que en Consejo de Ministros, decreta la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional, esa disposición legal, indicaron que viola el Artículo 203 Constitucional, ya que de conformidad con esta norma, corresponde con exclusividad e independencia a los Tribunales de justicia la facultad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, por lo que ninguna otra autoridad puede intervenir en la administración de justicia laboral. Dicha norma, dijeron, también viola el Artículo 141 Constitucional, que regula uno de los principios básicos del Estado de derecho, que es la división de poderes, por el cual se atribuye al Organismo Legislativo la función de crear leyes; al Organismo Judicial la de aplicarlas y declarar derechos en los casos controvertidos que se sometan a su conocimiento; y al Organismo Ejecutivo, la facultad de gobernar y administrar. En tal sentido, facultar al Presidente de la República en Consejo de Ministros, suspender una huelga declarada legalmente por los tribunales de trabajo, viola el principio de separación de poderes del Estado, ya que la subordinación entre los mismos lo prohíbe la Constitución.

Ante tal argumentación, la Corte de Constitucionalidad no encontró contraste entre la Constitución Política y el texto impugnado, y desestimó el señalamiento de inconstitucionalidad, basándose en que conforme a los Artículos 244 y 248 de la Carta Magna, los integrantes del Ejército de Guatemala no pueden ejercer el derecho de petición colectiva y la Policía Nacional Civil, de conformidad con el Artículo 35 de su ley orgánica, tiene prohibida la realización de movimientos de huelga. La Corte fundamentó su posición en lo regulado en el Artículo 104 Constitucional que regula que: “Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no estén permitidos la huelga y el paro”, facultando al legislador a establecer determinados supuestos normativos en los cuales no esté prohibido el ejercicio del derecho de huelga y paro.

En relación a la inconstitucionalidad del último párrafo del Artículo impugnado, la Corte lo declaró inconstitucional y lo dejó sin vigencia, basándose en el Artículo 203 Constitucional, según el cual los órganos jurisdiccionales ordinarios son los únicos a quienes corresponde el control total para declarar la legalidad de la huelga, pues son los únicos con potestad para administrar justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales establecidos en la ley, y ninguna otra autoridad puede intervenir en la administración de justicia, pues el Presidente de la República no puede arrogarse, ni aún en Consejo de Ministros, una función jurisdiccional.

También fue impugnado de inconstitucionalidad el Artículo 15 del Decreto en mención que reformó el Artículo 269 del Código de Trabajo. La impugnación de éste Artículo afectó gravemente el procedimiento sancionatorio. Resulta que los interponentes indicaron a la Corte el permitir a la Inspección General de Trabajo que sancione las faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, contradice la norma constitucional contenida en el Artículo 203, virtud de la cual corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales establecidos en la ley, la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, por lo que ante tal situación la norma impugnada deviene inconstitucional. Indicaron los interponentes asimismo que, los fondos provenientes de la aplicación de sanciones por faltas laborales correspondían al Organismo Judicial toda vez que provienen de la administración de justicia, de conformidad con el Artículo 213 de nuestra Carta Magna y que permitir la impugnación de las sanciones solo cuando el monto de la multa impuesta supere los cinco mil quetzales, también atentaba contra el Artículo 12 Constitucional, virtud de cual nadie puede ser condenado sin antes haber sido citado, oído y vencido en proceso legal y ante juez preestablecido; argumentaron que el derecho de defensa consagrado en esa norma no puede ser vulnerado por ninguna autoridad, este derecho implica la posibilidad efectiva de acudir ante los

órganos competentes para procurar la obtención de justicia y realizar todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos.

Al respecto de los argumentos de los interponentes, la Corte de Constitucionalidad realizó las siguientes consideraciones: a) La expresión “conflicto”, entendida en su más amplio sentido, abarca toda aquella desavenencia o desacuerdo que genera una controversia entre dos o más partes determinadas y que debe ser objeto de discusión para una adecuada solución. Por ello no es posible negar que un conflicto no pueda suscitarse en el entorno social de la persona, y negar que éste no concurre, sobre todo en el caso de que sobre una persona deba recaer la imposición de una sanción como consecuencia de una aplicación de normas, implicaría restringir hasta el punto de hacer nugatoria la más elemental regla del contradictorio: la del derecho que a toda persona le asiste de defenderse, respecto de una imputación formulada en su contra que genere un conflicto de intereses en el que necesariamente se vea involucrada; b) De conformidad con el Artículo 203 de la Constitución, la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República, correspondiendo a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. De ahí que en congruencia con lo anterior, la propia Constitución disponga que “la función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca” prohibiendo la intervención de autoridad que no sea judicial en la administración de justicia. Lo anterior permite advertir que la función jurisdiccional está siempre encaminada al ejercicio de la potestad de administrar justicia al momento de dirimir conflictos y decidir controversias, lo que cobra particular relevancia cuando se trata de la afectación de derechos de una persona como consecuencia de la aplicación de una norma sancionatoria. y, c) En ese orden de ideas, y siguiendo la congruencia que el texto constitucional guarda en su conjunto como un texto normativo uniforme, se regula en el segundo párrafo del Artículo 103 constitucional que “todos los conflictos relativo al trabajo están

sometidos a jurisdicción privativa”, lo que deja entrever la presencia de la función jurisdiccional en la solución de conflictos relativos al trabajo. No está de más acotar que la expresión “jurisdicción privativa”, a que se refiere el precitado Artículo constitucional, resulta de la división que anteriormente se regulaba en el Artículo 27 de la Ley del Organismo Judicial contenida en el Decreto 1762 del Congreso de la República -ley vigente al momento en que entra a regir la actual Constitución Política de la República- por el que se dividía a la jurisdicción en ordinaria y privativa, estando comprendida dentro de esta última jurisdicción a aquella asignada a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y de ahí la explicación de que dicha expresión estuviese contemplada en el Artículo 103 *ibid*, que, de cualquier manera, en nada distorsiona el sentido que debe tener la acepción “jurisdicción” contenida en el mismo.

Ante el análisis factorial realizado por la Corte, ésta arribó a las siguientes conclusiones respecto de la denuncia formulada en contra de esta norma: a) Las faltas de trabajo y previsión social, estableciendo que éstas son infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa, lo cual cumple con los requisitos de *lex praevia* y *lex certa* que deben estar ínsitos en toda norma de carácter sancionatorio para que ésta pueda tener validez en su aplicación; b) El conocimiento y resolución de todas aquellas situaciones que puedan constituir faltas de trabajo y previsión social, y que se le confiere a la Inspección General de Trabajo, al regularse que éstas (las faltas) deben ser establecidas por dicha dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya sea directamente o por cualquiera de sus delegaciones, debiendo ésta última dictar la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento; c) Lo relativo al cobro y ejecución de las sanciones, regulándose para el caso de incumplimiento el procedimiento establecido en los Artículos del 426 al 428 del Código de Trabajo, y que para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de

Trabajo tienen categoría de título ejecutivo; d) El monto de lo recaudado por sanciones administrativas, constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo; e) La forma de pago de las multas, que era directamente a la Inspección General de Trabajo; y, f) La impugnabilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, se entiende, en materia de juicio de faltas.

Ante los aspectos advertidos en los literales b), d) e) y f) antes citados, la Corte evidenció que el Artículo impugnado adolecía parcialmente de inconstitucionalidad, pues la regulación contenida en el mismo contravenía lo dispuesto en los Artículos 103 segundo párrafo y 203, en sus párrafos primero, tercero y cuarto, ambos de la Constitución, pues se asignaba una función de resolución de conflictos (juzgamiento de faltas) de trabajo a una autoridad administrativa, obviando el mandato constitucional de que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad de administrar justicia; de la cual carecen los órganos administrativos; lo cual, aparte de la infracción constitucional que ello conlleva, también contempla un contrasentido entre dos normas de un mismo texto legal, pues lo regulado en el Artículo 15 impugnado generaba contradicción con lo dispuesto en el Artículo 23 del Código de Trabajo. Por aparte, el hecho de atribuir la calidad de fondos privativos a un Ministerio de Estado, cuando es evidente que estos fondos, en correcta aplicación del segundo párrafo del Artículo 103 *ibid*, son generados por la administración de justicia, permite advertir que tal regulación resultaba ser violatoria de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 203 de la Constitución, por lo que, aplicando el *mutatis mutandi* lo considerado por la misma Corte en la sentencia de uno de octubre de mil novecientos noventa y ocho, en cuanto a que “*una sanción originada en la actividad jurisdiccional, genera fondos para el Organismo Judicial por devenir directamente de la administración de justicia*”, concluyendo que eran inconstitucionales los párrafos cuarto y quinto de

la norma impugnada, y por derivación de todo ello, también eran inconstitucionales el último párrafo de dicha norma.

De todo lo anterior, la Corte consideró que de la norma impugnada debería declararse inconstitucional lo siguiente: El párrafo segundo; la palabra “administrativa” que estaba contenida en la segunda oración de dicho párrafo; la tercera oración de dicho párrafo; y, los párrafos cuarto, quinto y sexto de dicha normativa, que reformaron el Artículo 269 del Código de Trabajo.

Al declararse la inconstitucionalidad parcial de este Artículo la Corte de Constitucionalidad advirtió que los eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma que se declaró dicha inconstitucionalidad, deberían solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, haciendo una clara sugerencia a la utilización del procedimiento de los incidentes que ya se analizaron supra y que será ampliado mas adelante en la parte conclusiva del presente informe final.

También fue impugnado de inconstitucionalidad el Artículo 16 del Decreto en referencia, por medio del cual se reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo, el cual le daba facultades a la Inspección General de Trabajo para conocer, investigar y sancionar una falta laboral, por lo que dicho órgano administrativo era parte en el procedimiento administrativo. La reforma a este Artículo fue la que motivó la derogatoria del inciso e) del Artículo 292 del Código de Trabajo que le daba en forma específica, facultad a los tribunales de trabajo para el juzgamiento de estas faltas, competencia que fue trasladada a la Inspección General de Trabajo mediante el Decreto que se analiza. Indicaron los accionistas que el hecho que la Inspección General de Trabajo tenga la facultad de investigar una falta laboral y resolver imponiendo una sanción, se está dando a un ente

administrativo facultades jurisdiccionales invadiendo el actuar de los tribunales de justicia en contravención del Artículo 203 Constitucional; como consecuencia de lo anterior, los interponentes indicaron a la Corte de Constitucionalidad que el Artículo 16 del Decreto 18-2001 está viciado de inconstitucionalidad por contrariar las disposiciones constitucionales contenidas en los Artículos 103 y 203 de la Constitución Política. Ante tales argumentos la Corte consideró que en congruencia con lo motivado en el contexto general de la sentencia emitida, era procedente declarar la inconstitucionalidad de esta norma, pero únicamente de la frase que establecía “la Inspección General de Trabajo”, pues la determinación e imposición de una sanción por una falta de trabajo y previsión social compete únicamente a los Tribunales del ramo de Trabajo y Previsión Social y no a la Inspección General de Trabajo.

Dentro del asunto que se analiza también se objetó de inconstitucionalidad del Artículo 21 del Decreto 18-2001 que reformó el Artículo 364 del Código de Trabajo. Indicaron los accionistas que dicha norma ordenaba que el patrono condenado por salarios o prestaciones laborales que no cumpliera con efectuar su pago, fuera perseguido penalmente para cuyo efecto el juez de trabajo que conociera del asunto debería certificar lo conducente en su contra para ese efecto. Indicaron los accionantes que del fallo dictado en un juicio ordinario de trabajo por el cual se pretenden prestaciones laborales e indemnización por tiempo de servicio, se deducirá la obligación del empleador de pagar una suma de dinero dentro del plazo fijado por el juez lo cual constituye una deuda. Dijeron los accionantes que la norma impugnada conculcaba el Artículo 17 de nuestra Carta Magna que dispone que no hay prisión por deudas.

Los argumentos referidos fueron aceptados por la Corte de Constitucionalidad la cual advirtió inconstitucionalidad por las siguientes razones:

a) El cumplimiento forzoso de la sentencia judicial que declara la procedencia del pago de prestaciones laborales puede lograrse por medio de la vía establecida en

los Artículos 426 al 428 inclusive, del Código de Trabajo. Si bien debe fijarse un plazo para cumplir voluntariamente con la sentencia, no es atendible fijar dicho plazo con el apercibimiento aparejado pues ello daría lugar al surgimiento de dos procesos paralelos, uno en el que se pretenda la ejecución forzosa de la sentencia y otro originado por haberse certificado lo conducente, lo cual genera contradicción entre actos jurisdiccionales. Como consecuencia de ello, la Corte de Constitucionalidad declaró la inconstitucionalidad parcial de esta norma, en el párrafo que decía: “Cuando en una sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento.”

Para finalizar, se impugnaron de inconstitucionalidad los Artículos 4, 17, 22 y 23 del Decreto 18-2001 que reformaron los Artículos 209, 272, 379 y 380 del Código de Trabajo; sin embargo, no fuera de que dichas acciones fueron declaradas sin lugar respecto de estas normas, no vale la pena citar los argumentos de los accionantes y las consideraciones de la honorable Corte de Constitucionalidad ya que lo que en ellos se regula no forma parte del contenido contextual del presente informe final.

### 3.3 Interpretación de la “sugerencia” de la Corte de Constitucionalidad en materia de faltas laborales

La Corte de Constitucionalidad en su calidad de supremo tribunal técnico en materia jurídica, sabía de antemano que por la forma en que estaba dictando la sentencia de inconstitucionalidad parcial del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, se iban a generar serios problemas en cuanto a la aplicación del derecho punitivo del trabajo, por lo que ante tal supuesto estableció en la parte considerativa de la misma (párrafo final del numeral romano VIII) que

“sin perjuicio de lo anteriormente considerado, esta Corte advierte que los eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarará la inconstitucionalidad parcial del Artículo 15 impugnado, pueden solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 Constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo, en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del Artículo 103 precitado.”

Es de resaltar que en la consideración de la Honorable Corte de Constitucionalidad faltó algo de sentido común y de conocimiento de la idiosincrasia que nuestro pueblo tiene cuando se trata de la aplicación de las normas de carácter laboral. La Corte debería saber que los conflictos laborales son el pan diario de la población guatemalteca y para ello basta con observar diariamente las interminables filas que se forman en la sección de conciliaciones y cálculos de prestaciones de la Inspección General de Trabajo así como los innumerables expedientes abiertos en los tribunales privativos de trabajo, ello en virtud de su aseveración “eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de faltas laborales”; este tipo de conflictos no tienen nada de eventuales por lo que diariamente se presentan casos de infracción a las leyes de trabajo o de previsión social. El término “eventual” es válidamente aplicable a aquellos casos que se dan en forma sorpresiva ante los cuales los jueces no pueden denegar la administración de justicia en aplicación del principio *non liquet*; y quedan facultados para señalar los plazos que sean necesarios para resolver el conflicto sometido a su consideración; pero en todo caso, ello no es aplicable a las faltas laborales ya que, como ya se mencionó, no tienen nada de eventuales por lo que las hacen merecedoras, como siempre lo habían tenido, de un procedimiento judicial específico que han expedita la aplicación de sanciones a los infractores de las normas de trabajo o de previsión social.

El ponente está de acuerdo con el sentido de la sentencia en cuestión, en lo que se refiere a que solamente los tribunales de justicia tienen la facultad de ejercer jurisdicción, entendida ésta como la administración de justicia, ya que ello está regulado a nivel constitucional en los Artículos 103 y 213 de nuestra Carta Magna, los cuales dejan claramente establecida esta situación, ello en contra de lo que puedan decir otros estudiosos de la materia que consideran que la comisión de una falta laboral no generan un conflicto laboral sino más bien una controversia que puede encuadrarse dentro del ámbito del derecho administrativo. Sin embargo, la derogatoria expresa que del procedimiento judicial para el juzgamiento de las faltas laborales hiciera el Decreto número 18-2001, dejó prácticamente sin regulación específica esta materia ya que la concesión de la competencia a un ente administrativo –la Inspección General de Trabajo- ya no está vigente, como ya se analizó, lo cual no puede ser subsanado con la simple integración a las normas constitucionales citadas de los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, ya que ello corresponde específicamente al trámite que debe darse a los incidentes, regulándose en forma clara y precisa que aquellos están constituidos por cuestiones accesorias de un asunto principal y que no tiene señalado un procedimiento específico en la ley respectiva. Está claro que los jueces no pueden denegar la administración de justicia y tiene facultad de señalar plazos cuando la ley sea omisa en ese sentido, pero de eso a que el proceso idóneo sea el incidental para juzgar las faltas laborales, deja mucho que desear de la capacidad técnica de los magistrados que tuvieron a bien elaborar la ponencia que posteriormente se convirtió en sentencia que sustrajo de nuestro ordenamiento jurídico la facultad sancionadora de la Inspección General de Trabajo. Recordemos que la Corte “advirtió” que los conflictos en materia de faltas laborales deberían resolverse utilizando el proceso de los incidentes, término aquél que es sinónimo de “proponer”, “insinuar” y “sugerir”, lo cual hace que aquella “advertencia” se convierta en sugerencia, siendo que por lo ya analizado, es una cuestión totalmente improcedente.



## CAPÍTULO IV

### 4 Resultado del trabajo de campo y análisis del mismo para la obtención de las conclusiones respectivas

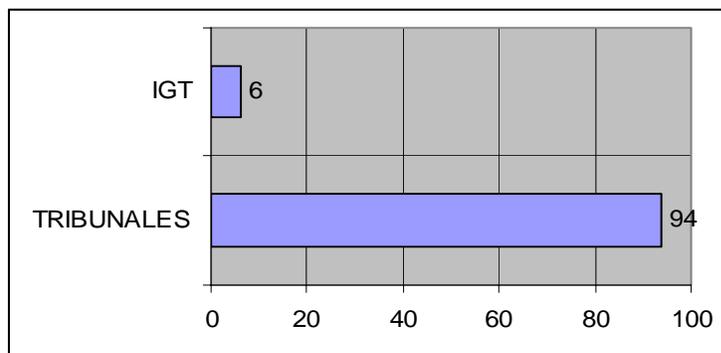
#### 4.1 Presentación y análisis de resultado del trabajo de campo

Tal y como estuviera previsto en el respectivo plan de investigación, se procedió a la realización de la investigación de campo utilizando para ese efecto la técnica de entrevistas personales. Para ello se procedió a escoger el universo a investigar delimitándolo por profesión y ocupación, considerándose que para obtener los elementos necesarios dentro del contexto investigado debería buscarse la opinión de abogados litigantes en casos laborales y funcionarios, tanto judiciales como administrativos, que tengan a su cargo la aplicación de normas laborales, ello con el fin de obtener su parecer al respecto con base en su conocimiento y experiencia. Asimismo, se indagó en los tribunales de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala y en la Inspección General de Trabajo para establecer el efecto que ha tenido la sentencia de la Corte de Constitucionalidad anteriormente relacionada, especialmente lo referente a la aplicación práctica que ha tenido la “sugerencia” de utilizar el trámite de los incidentes en el juzgamiento de las faltas que contra las leyes de trabajo y previsión social son cometidas por patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, las defensas que se han planteado y la efectividad que ha tenido el juzgamiento de las faltas laborales, ello ya que de demostrarse lo contrario se hará una propuesta de reforma legal, al final del presente informe, que contenga todos aquellos elementos tenidos en cuenta por el alto órgano constitucional al momento de considerar la incompetencia sancionadora de la Inspección General de Trabajo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado:

### Primera pregunta

¿Considera usted que los tribunales de trabajo y previsión social son los competentes para el juzgamiento de las faltas laborales o puede ello ser competencia de la Inspección General de Trabajo?

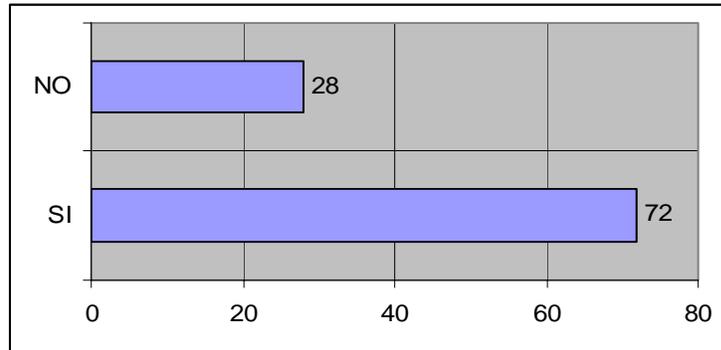


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

La gran mayoría de las personas entrevistadas, un 94% considera que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son los competentes para el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, frente a un 6% que aún considera que la Inspección General de Trabajo podría tener esa facultas. Consideraron los primeros que frente al criterio emitido por la Honorable Corte de Constitucionalidad en sentencia publicada el 15 de noviembre de 2004 no puede pasar desapercibido ya que ello atenta contra la institucionalidad del país y podría afectar el Estado de Derecho, aparte de que dichos Tribunales tienen una estructura a nivel nacional y podría hacer mas expedita la tramitación de esos procesos, de la cual carece la Inspección General de Trabajo. Sin embargo, los que contradijeron esa opinión indicaron que de la misma manera que otros entes administrativos como el caso de la Superintendencia de Administración Tributaria, el Ministerio de Energía y Minas, la Empresa Municipal Reguladora del Transporte –EMETRA-, por mencionar algunos; la Inspección General de Trabajo debería tener facultades sancionadoras en la calidad de autoridad de que están investidos sus inspectores, ello les daría poder coercitivo para hacer cumplir las normas de trabajo al momento de realizar la fiscalización a que están obligados.

## Segunda pregunta

¿Cree usted que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen claro el procedimiento a seguir en los casos de juzgamiento de las faltas laborales?

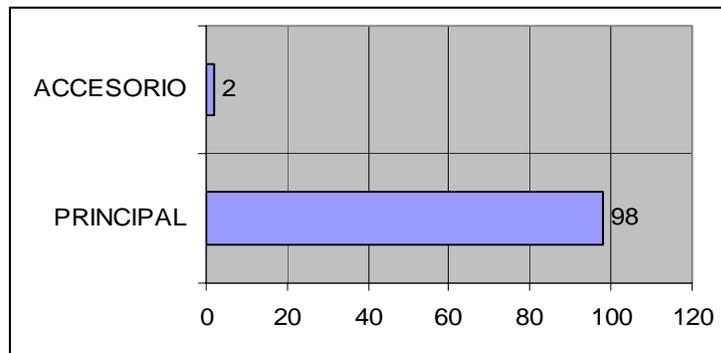


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

El 72 % de las personas entrevistadas considera que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen claro el procedimiento a seguir en el caso del juzgamiento de las faltas laborales, indicando que la Corte de Constitucionalidad otorgó a esos órganos la salida legal para ese asunto específico, no tienen los jueces que buscar en otro lado el procedimiento a seguir, ya que la sentencia publicada con fecha 15 de noviembre de 2004 en forma clara y precisa indica que debe usarse el trámite de los incidentes para juzgarlas. Indicaron los entrevistados también que en caso de divergencia o diferencia de criterios en caso del procedimiento a seguir, los jueces podrían hacer uso de su facultad de señalar plazos y resolver las faltas laborales señalándolos plazos que su buen criterio del dicte. El 28% de los entrevistados consideró que los juzgadores no tienen claro el procedimiento a seguir, ya que si bien es cierto que en algunos casos utilizan en procedimiento de los incidentes para ello, también es cierto que en muchos de esos casos no se admite para su trámite la denuncia que se formula mandándose “utilizar la vía correspondiente”, sin que a la fecha se sepa cual es esa “vía”, haciéndose necesaria la reforma legal que haga uniforme ese criterio judicial.

### Tercera pregunta

¿Cree usted que el conflicto surgido de la comisión de una falta laboral genera un proceso accesorio, o mas bien es un asunto principal que debería tener señalado su propio procedimiento?

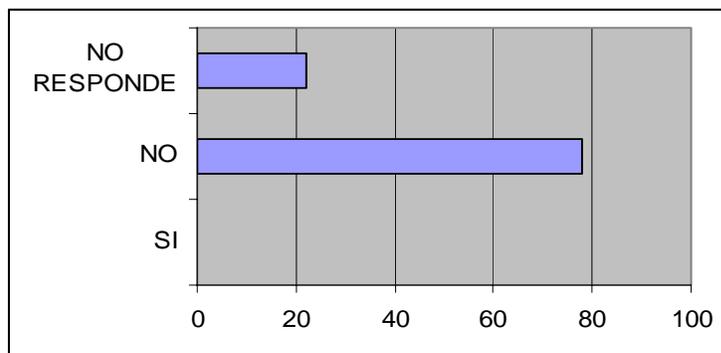


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

Casi todos los entrevistados coincidieron en afirmar que la comisión de una falta laboral genera un proceso principal ya que no depende de ningún otro para su existencia, así lo consideró el 98% del total de personas consultadas; indicaron que en ningún momento previo se inicia un expediente en los tribunales sino hasta que se constata la infracción a las normas laborales, caso en el cual se inicia el proceso mediante una denuncia formulada por la propia Inspección General de Trabajo, lo cual sustenta la tesis de que el expediente dentro del cual se tramita el juzgamiento de las faltas laborales es un proceso principal. Solamente el 2% de los entrevistados fue de la opinión que el juzgamiento de las faltas laborales genera un proceso accesorio, ya que la investigación previa está a cargo de la Inspección General de Trabajo quien abre un expediente administrativo que sirve de base y como principal al momento de juzgar las faltas laborales; sin embargo, la opinión vertida por estas personas no tiene sustento jurídico contundente ya que los procesos accesorios dependen de uno principal de la misma naturaleza no siendo aceptable que se pretenda mezclar expedientes administrativos y judiciales diciendo que uno es el principal y el otro accesorio, ya que los dos son de distinta naturaleza.

### Cuarta pregunta

Si en su respuesta anterior consideró que el conflicto que surge de la comisión de una falta laboral genera un proceso principal ¿Cree que el trámite idóneo para su juzgamiento sea el de los incidentes?

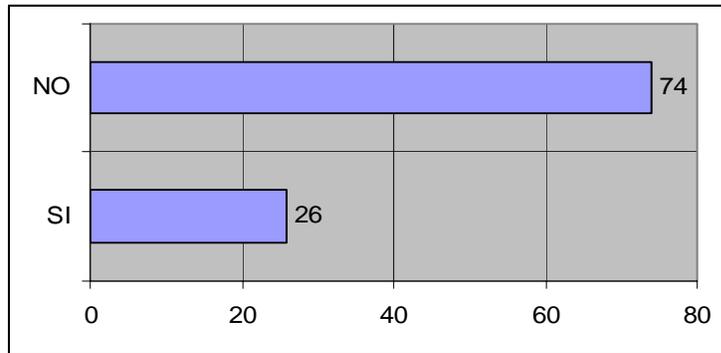


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

La respuesta obtenida del anterior cuestionamiento arroja resultado importantísimo dentro del contexto de la presente investigación ya que las personas que al inicio de la entrevista consideraron la existencia cierta de un proceso para el juzgamiento de las faltas laborales, se conformaron con la sugerencia de la Corte de Constitucionalidad, dudaron al momento de plantearseles la pregunta, lo cual deja entrever su falta de certeza en cuanto a que sean los incidentes el trámite idóneo para juzgar las faltas laborales, ello en virtud de que el 22% de los entrevistados no respondió a la pregunta y los que lo hicieron indicaron que el trámite de los incidentes no es el idóneo para juzgar las faltas laborales, lo cual demuestra la necesidad de legislar para crear ese proceso y dar a los Tribunales de Trabajo las herramientas jurídico procesales, para el cumplimiento del *iudicium* en estos casos. Lo anterior se respalda con lo respondido por el 78% de las personas entrevistadas quienes en forma expresa dijeron que el trámite de los incidentes no es idóneo para juzgar las faltas laborales sino más bien sugirieron que sea creado un proceso mediante una reforma que lo introduzca al Código de Trabajo.

### Quinta pregunta

¿Cree usted que han funcionado los “incidentes de faltas laborales” que la Inspección General de Trabajo ha planteado a partir de la publicación de la sentencia que quitó a ese ente administrativo la facultad sancionadora en es materia”?

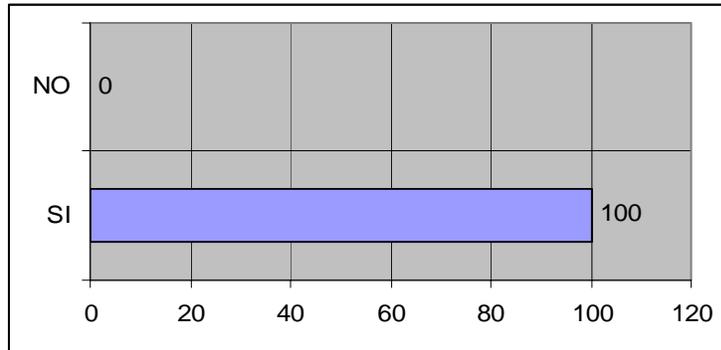


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

El 74% de los entrevistados, considera que los “incidentes de faltas laborales” que la Inspección General de Trabajo plantea ante los Tribunales de justicia a partir de que le fuera quitada la competencia sancionadora en materia de faltas laborales, no ha tenido la efectividad necesaria en ese sentido ya que dicha sentencia generó mucha incertidumbre y diversidad de criterio entre los distintos jueces de Trabajo y Previsión Social, lo cual ha provocado que las violaciones a las normas del Código de Trabajo y demás leyes de trabajo o de previsión social, queden impunes esperando eternamente a ser juzgadas y multados los infractores respectivos; ello genera solamente que los empleadores –grupo mayoritario de infractores laborales- encuentren la puerta abierta para la violación de los derechos que en su mayoría pretende proteger a los trabajadores en general, incumpléndose con el carácter persuasivo que debería tener cualquier sistema sancionatorio. El 26% de los entrevistados considera que dichos “incidentes de faltas laborales”, han sido efectivos ya que se ha logrado imponer sanciones por violación a normas laborales, sin embargo no reforzaron su opinión con la cita de porcentajes reales que den peso a su argumento, dejando entrever la inseguridad de la respuesta.

### Sexta pregunta

¿Considera usted necesaria una reforma legal que genere un proceso específico para el juzgamiento de las faltas laborales?

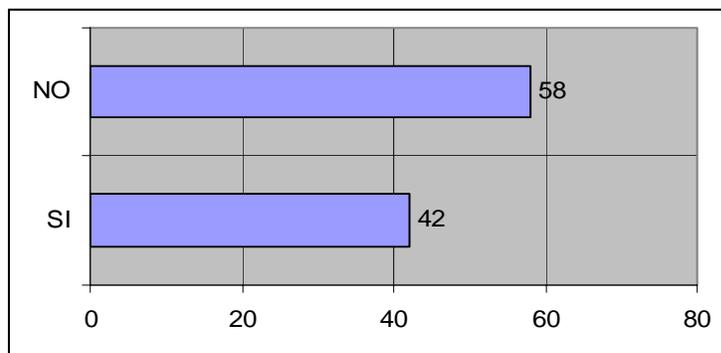


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

La totalidad de personas entrevistadas respalda la idea de que una reforma legal introducida al Código de Trabajo mediante la cual se cree un procedimiento judicial específico para el juzgamiento de las faltas laborales, indicaron que independientemente de la situación actual, del trámite que se esté utilizando en los tribunales y de la “sugerencia” de la Corte de Constitucionalidad, se hace necesario clarificar el sistema punitivo laboral por lo que debe otorgarse a los jueces laborales las herramientas jurídico procesales que les permita aplicar sanciones a los infractores de las normas de orden público y de cumplimiento obligatorio contenidas en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo o de previsión social. Estimaron que dicha reforma se hace necesaria con carácter de urgente toda vez que la incertidumbre en cuanto a los procesos a seguir en esa materia genera que la impunidad laboral se haga cada vez mas grande en el medio lo cual va en demérito de los intereses de los trabajadores en general ello en virtud de que se ha demostrado abundantemente en la historia que son los empleadores quienes constituyen el mayor grupo de infractores a esta normativa.

### Séptima pregunta

¿Considera usted que para reforzar el poder coercitivo de la Inspección General de Trabajo sea necesario devolverle la facultad sancionadora en materia de faltas laborales?

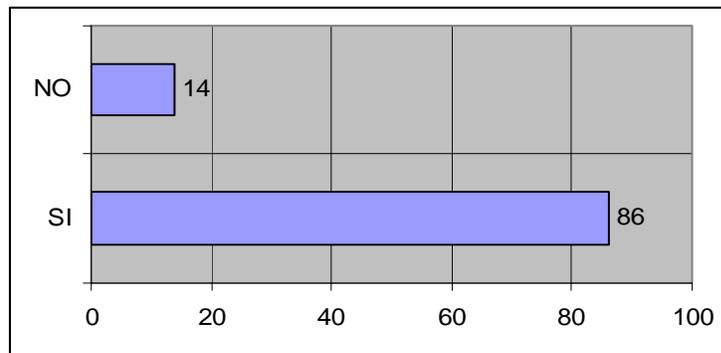


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

El 42% de los entrevistados considera que la Inspección General de Trabajo no puede ser coercitiva en tanto no se le devuelva la facultad sancionadora truncada por Sentencia de la Corte de Constitucionalidad; no puede pensarse en inspectores de trabajo cuyas prevenciones sean atendidas no van acompañadas de la amenaza de una sanción ya que de lo contrario las prevenciones se convierten en simples recomendaciones que en nada ayudan a los propósitos del Derecho Laboral. Contrario de lo anterior, el 58% de los entrevistados consideró que el poder coercitivo de la Inspección General de Trabajo no se basa solamente en la facultad de sancionar las faltas laborales, lo cual no puede ser posible jurídicamente en virtud de la Sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, ya que pueden buscarse otras formas alternas de proporcionar esa coercibilidad que puede ir desde el otorgamiento directo de la acción pública para promover las acciones judiciales para la imposición de multas hasta la participación directa en la investigación de las faltas incurridas, debiéndose obligar a los tribunales de justicia el otorgamiento de las consideraciones y prerrogativas necesaria a los Inspectores de Trabajo para que los procesos incoados sean finalizados en forma rápida y sin contratiempos.

### Octava pregunta

Al crearse un proceso judicial específico para el juzgamiento de las faltas laborales, ¿Considera oportuno hacer que la Inspección General de Trabajo sea parte accionante dentro del mismo?

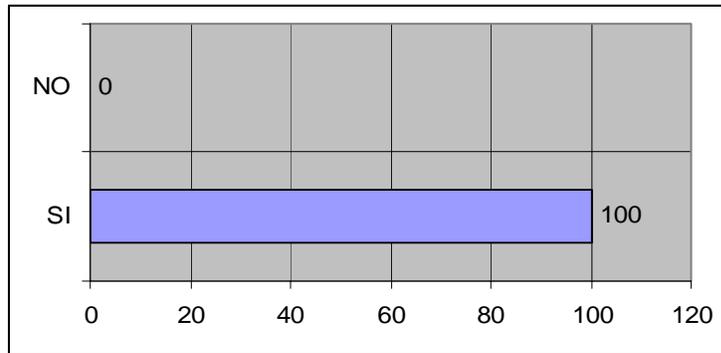


Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

El 86% de las personas entrevistadas consideró que en caso de que se regule un procedimiento para que en la vía judicial sean impuestas las sanciones que corresponden a los infractores laborales, es totalmente aplicable y oportuno que sea la Inspección General de Trabajo la que promueva los juicios respectivos debiéndosele otorgar la acción pública en ese sentido; indicaron que ello es pertinente toda vez que en su calidad de ente fiscalizador del cumplimiento de las normas laborales, tiene de primera mano el conocimiento de las infracciones incurridas, por lo que sería una acción efectiva y en tiempo la que se realizaría al concedérsela. Además indicaron que debe tenerse en cuenta que ese ente tiene la experiencia en ese sentido toda vez que con los dos sistemas sancionatorios que ha tenido nuestra legislación laboral, ha tenido una participación directa en materia de acción pública. Por su parte el 14% de los entrevistados consideraron que no basta que la Inspección General de Trabajo tenga acción pública dentro de los procedimientos de faltas laborales ya que ese ente necesita ser fortalecido y no simplemente como un querellante sino mas bien como un ente sancionador en forma directa; consideraron los entrevistados que ello no contraviene ninguna norma constitucional ya que el contenido de la sentencia respectiva lo consideran fuera de todo contexto y no le dan ningún valor.

### Novena pregunta

¿Considera usted que crear un proceso específico para el juzgamiento de las faltas laborales, con las características de rapidez, informalidad y oficiosidad, persuada el cumplimiento de las normas laborales?



Fuente: Encuestas realizadas en junio de 2006.

La totalidad de personas entrevistadas consideraron que en caso se genere un proceso, independientemente de que sean judicial o administrativo, que se tramite en forma oficiosa de tal manera que haga que las sanciones se impongan en corto tiempo, por supuesto que cumpliría con su carácter persuasivo, como lo haría cualquier otro sistema de esa naturaleza, en tal virtud consideran que no basta con regular un procedimiento con esas características sino que hay que buscar la forma de que los funcionarios que se vean involucrados en la aplicación de dicho sistema sean capacitados para hacerlos idóneos, además de concientizarlos en la importancia de la aplicación rápida de las sanciones a todas aquellas personas que se hagan acreedoras a ellas por haber incurrido en violación a las leyes laborales del país.

## CAPÍTULO V

### 5 Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales, sus consecuencias y necesidad de regular un proceso específico

#### 5.1 Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra incidente debe entenderse como una cuestión distinta al principal asunto del juicio, que se ventila y decide por separado. Asimismo, ya quedó anotado con anterioridad que la Ley del Organismo Judicial al regular los incidentes indica que éstos devienen de un asunto principal, de lo cual se entiende que para que exista un trámite incidental debe existir necesariamente de previo, un juicio principal mediante el cual se ventila de una forma correcta un asunto jurídico que tiene carácter también de principal. Para una mejor comprensión de estos axiomas puede referirse como ejemplo la presentación de la nulidad de documento dentro de un proceso ordinario laboral de pago de prestaciones. Esa nulidad debe tramitarse en la vía de los incidentes y en cuerda separada y el trámite principal debe suspenderse en caso aquél no haya sido resuelto antes de dictarse sentencia. En resumen, para que haya una cuestión accesoria debe haber un asunto principal. La cuestión que se tramita en la vía de los incidente repercute en el asunto principal pudiendo incluso, ponerle fin o incidir sobre el sentido que pueda tener una resolución final. En el trámite de un proceso para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, pueden surgir cuestiones accesorias tal es el caso de las represalias o la violación a las prevenciones formuladas por el juez al momento del plantearse el conflicto; en estos casos, vrg., el despido de un trabajador sin la autorización judicial respectiva se discute por medio del “incidente de reinstalación”, correctamente denominado ya que forma parte del asunto principal constituido por el proceso colectivo; lo cual sucede de la misma manera cuando se trata del “incidente de represalias” que se

sigue dentro del mismo asunto principal (juicio colectivo de carácter económico y social).

Cuando se trata de la infracción de las normas laborales, independientemente que la Inspección General de Trabajo abre un expediente para la investigación de la infracción, al plantearse la denuncia por parte de la Inspección General de Trabajo, genera un asunto principal. Al momento que el Inspector de Trabajo se dirige al juez para hacer de su conocimiento la comisión de una falta laboral, se inicia la formación de un expediente judicial a la vez que también da inicio a una relación jurídico procesal en la cual se van a ver involucrados individuos como partes procesales. Este expediente judicial no tiene un antecedente previo lo que lo hace ser principal convirtiéndose el expediente administrativo en prueba preconcebida que servirá dentro de aquél solamente para proporcionar al juzgador mejores elementos de juicio al momento de emitir su condena o absolución. Ante esta situación, se puede advertir de forma certera que el trámite de los incidentes no es el idóneo para juzgar las faltas laborales, lo cual no significa que se permita a los jueces denegar la administración de justicia ni mucho menos, ya que existe el principio rector del derecho "*nor liquet*", el cual prohíbe de los juzgadores esa actitud y los obliga a señalar los plazos que consideren pertinentes cuando la ley sea omisa en un asunto procedimental determinado. Sin embargo, debe tenerse muy en cuenta que los jueces no pueden estar fijando plazos a perpetuidad, ya que cuando se encuentran ante una situación que la ley no tiene prevista, aparte de señalar los plazos prudenciales, deben hacerlo saber a la Corte Suprema de Justicia para que ésta haga uso de su facultad constitucional de iniciativa de ley para que presente al Congreso de la República una que tienda a subsanar esa deficiencia encontrada, lo cual no ha sucedido en estos casos y estamos por arribar a los dos años de aquella sentencia de la Corte de Constitucionalidad sin que la Honorable Corte Suprema de Justicia cumpla con esa función que sería primordial dentro del procedimiento para el juzgamiento de las faltas laborales; pero, ante tal omisión se hace

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

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

## 5.2 Impunidad laboral como consecuencia de la inexistencia de un procedimiento específico en materia de faltas laborales

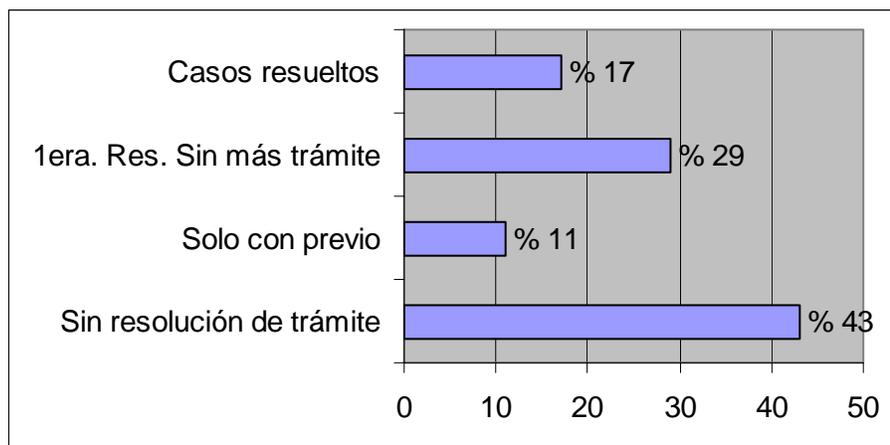
Dado la situación ocurrida luego de que la Honorable Corte de Constitucionalidad declarara violatoria a nuestra Carta Magna la facultad sancionadora que la legislación laboral otorgaba a la Inspección General de Trabajo, esta institución por se la que de primera mano comprueba la comisión de faltas laborales por su carácter de ente fiscalizados, dio inicio a la presentación de denuncias ante los tribunales de trabajo a efecto de que éstos cumplieran con su facultad de administrar justicia tal y como lo había considerado el máximo tribunal constitucional. De esta cuenta dio inicio una nueva etapa en el sistema sancionatorio laboral guatemalteco ya que los jueces tuvieron que proceder a realizar las integraciones legales que eran necesario y algunos de ellos sin

entender el alcance de la sentencia constitucional, procedieron a retrasar cada uno de los casos sometidos a su consideración, de tal cuenta que de un total de cuatrocientos cincuenta casos investigados en los tribunales de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala, a la fecha se presentan los siguientes resultados:

JUZGADO	CASOS ANALIZADOS	SIN RESOLUCIÓN DE TRÁMITE	SOLO CON PREVIO	PRIMERA RESOLUCIÓN SIN MÁS TRÁMITE	CASOS RESUELTOS
1o.	93	72	21	0	0
2o.	52	20	18	13	1
3o.	62	17	0	45	0
4o.	48	2	0	22	24
5o.	64	7	1	18	38
6o.	70	32	0	26	12
7o.	61	44	10	7	0
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>194</b>	<b>50</b>	<b>131</b>	<b>75</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado en junio de 2006.

El cuadro anterior se puede representar en porcentajes de la siguiente manera:



Fuente: Trabajo de campo realizado en junio de 2006.

Cuando nos encontramos ante un cuadro estadístico como el anterior que refleja la dramática situación de haberse resuelto solamente el 17% de los casos presentados no podemos más que afirmar que la situación actual del sistema laboral en Guatemala se resume en impunidad laboral, ya que cuando se habla de la cifra alarmante de 83% de casos no resueltos que incluso no se les ha dado trámite, no es más que un incentivo para aquellas personas que ven en el incumplimiento de las normas laborales la forma de agenciarse de utilidades que pasan a formar parte de su patrimonio en demérito de la situación económica de los trabajadores en General. Pensemos por un momento que las faltas laborales denunciadas en los casos investigados van desde la incomparecencia a una citación formulada por un inspector de trabajo a un empleador (violación a la norma contenida en la literal m) del Artículo 281 del Código de Trabajo), hasta el incumplimiento en el pago del salario mínimo. Cuando un empresario no paga el salario mínimo a sus trabajadores, sin perjuicio del daño que se causa en forma individual, debe pensarse en el beneficio que se receta a nivel colectivo, lo cual hace sin siquiera tener la amenaza de una sanción ya que está del todo seguro que ante una posible persecución laboral, se tienen muy pocas probabilidades de que surta efectos imponiéndose la sanción lo cual podría evitarse con una reforma legal tal y como se expondrá en el siguiente apartado.

### 5.3 Necesidad de regular un proceso específico en materia de faltas laborales

El Código de Trabajo de la República de Guatemala constituye un conjunto de normas de orden público, es decir, de observancia general y de cumplimiento obligatorio. El Derecho del Trabajo es por excelencia una rama del Derecho Público, lo cual significa que regula conductas que persiguen el bien común para el logro de la paz social en beneficio de la colectividad. Ante esta situación, los legisladores que tuvieron la responsabilidad de crear este conjunto de normas se vieron en la necesidad de crear todo un sistema tendiente a disciplinar las violaciones en que los ciudadanos incurrieran contraviniéndolas. De esa cuenta

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

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, los legisladores no previeron que con el transcurso de los años iban a cambiar las condiciones sociales y económicas del país lo cual forzosamente tendría injerencia en este sistema. Los montos de las multas a imponer por infracción a estas normas de orden público se desactualizaron y los Tribunales imponían cantidades irrisorias luego de procesos largos y costosos para el propio Estado, mismas que el infractor no tenía problema en pagar, o en el peor de los casos, ni siquiera la pagaba ya que la ejecución era toda una utopía. Ante esta situación, el Congreso de la República emitió el Decreto número 18-2001 mediante el cual introdujo reformas a aquél sistema sancionatorio creado en el siglo anterior. Con estas reformas se incluyeron dos aspectos sumamente novedosos: a) Se otorgó la facultad sancionadora a la Inspección General de Trabajo; y, b) Se creó un sistema de multas calculadas con base en el salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas. Cada uno de esos aspectos tenía su propio objetivo fundamental, el primero era el dar fuerza coercitiva a las autoridades administrativas de trabajo que hasta esa fecha eran simples denunciantes sin que la comprobación de las faltas laborales tuviera un incidencia directa en el infractor; y, contar con un mecanismo de sanciones que se mantuviera vigente y actualizado aún con los cambios económicos a que toda sociedad está sometida. A partir de estas reformas se escribió una nueva historia en el derecho punitivo laboral en Guatemala, las multas las imponía una autoridad administrativa y los montos eran considerables y graduados dentro de un rango que significaba una erogación económica de importancia para el infractor; aparte de que los fondos provenientes de estas sanciones pasarían a formar parte del presupuesto del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social para ser utilizado en capacitación de personal y mejoramiento de equipo.

Como ya se planteó en los capítulos anteriores, en el mismo año dos mil uno, un grupo de ciudadanos planteó una acción de inconstitucionalidad ya que consideraron que dichas reformas contravenían lo dispuesto en nuestra carta magna, básicamente por los siguientes aspectos: a) La divergencia surgida con ocasión de la aplicación de una sanción por infracción a las normas laborales constituye conflicto laboral, por lo que al tenor de lo regulado en los Artículos 103 y 203 de la Constitución Política, debe estar sometida a la jurisdicción privativa de trabajo, y no a un ente de carácter administrativo; y, b) Los fondos provenientes de la aplicación de sanciones en materia de faltas laborales pertenecen al Organismo Judicial, al tenor de lo regulado en el Artículo 214 Constitucional, toda vez que provienen de la administración de justicia.

Lo anterior motivó que la Corte de Constitucionalidad declarara inconstitucionales, entre otras normas, las contenidas en los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo (reformados por el referido Decreto número 18-2001), aunque solo parcialmente, eliminando de ellas toda referencia a la facultad sancionadora de la Inspección General de Trabajo y el destino de los fondos provenientes de esa materia. Por la forma en que se declaró esta inconstitucionalidad y atendiendo a la competencia específica de la Corte de Constitucionalidad, el Código de Trabajo quedó mutilado en cuanto al sistema sancionatorio ya que el proceso judicial originalmente creado había sido derogado en su totalidad anteriormente; sin embargo, el propio Tribunal Constitucional, al dictar la sentencia aludida, “advirtió” que los posibles conflictos laborales que surgieran con ocasión de la infracción de faltas laborales podrían ser resueltos haciendo correcta interpretación de las normas contenidas en los Artículos 103, 203, 204 y 213 de la Constitución Política y su integración con los Artículos del 135 al 140 inclusive, de la Ley del Organismo Judicial; haciendo una clara

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

#### 5.4 Propuesta de reforma legal y anteproyecto de ley

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

#### **CONSIDERANDO**

Que las normas que regulan el sistema sancionatorio laboral han quedado sin sentido luego de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, lo cual ha generado un delicado resultado de impunidad laboral, al no resolverse de ninguna forma los procesos iniciados por la comisión de faltas laborales.

#### **CONSIDERANDO**

Que según la Sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes acumulados números 898-2001 y 1014-2001, es mandato Constitucional

que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en su calidad de juzgados privativos de trabajo, juzguen las faltas que se cometan contra las leyes de trabajo y previsión social, siendo ilegítimo que esa facultad sea otorgada a un ente administrativo como se pretendió en el Decreto derogado parcialmente.

### **POR TANTO**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

### **DECRETA**

Las siguientes:

#### **REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO**

**Artículo 1.** Se reforma el Artículo 415, el cual queda así:

“**ARTÍCULO 415:** Los Inspectores de Trabajo serán los únicos con facultades inquisitivas en lo que se refiere a la comisión de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social”.

**Artículo 2.** Se reforma el Artículo 416, el cual queda así:

“**ARTÍCULO 416:** Para el cumplimiento de sus facultades, los Inspectores de Trabajo podrán requerir información de las siguientes personas, sin que por ello incurran en responsabilidad:

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

**Artículo 3.** Se crea el Artículo 417, el cual queda así:

**“ARTÍCULO 417:** Una vez que el juez de trabajo y previsión social reciba la denuncia respectiva debe proceder a dar trámite mandando realizar todas las diligencias judiciales que considere necesarias para la averiguación de la verdad. Dentro de dichas diligencias es importante que conceda audiencia al presunto infractor para que en el plazo de setenta y dos horas ejerza su derecho de defensa pronunciándose dentro del expediente y ofreciendo las pruebas que pretenda rendir al proceso. Si al evacuar la audiencia o en cualquier momento posterior, el denunciado reconoce la falta laboral denunciada, el juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes, bajo su estricta responsabilidad. ”

**Artículo 4.** Se reforma el Artículo 419, el cual queda así:

**“ARTÍCULO 419:** Transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior sin que el denunciado se haya pronunciado o luego de recibidas las pruebas por él ofrecidas, el juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes.

**Artículo 5.** Se crea el Artículo 420, el cual queda así:

**“ARTÍCULO 420:** La sentencia en estos casos será apelable y deberá seguirse el trámite de este recurso regulado en el Artículo 365 del presente Código.”

**Artículo 6.** El presente Decreto entrará en vigor ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA.

## CONCLUSIONES

1. La Corte Suprema de Justicia por medio de sus Tribunales de jurisdicción privativa de trabajo son los únicos competentes para el juzgamiento de las faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social cometan patronos, trabajadores u organizaciones sindicales, por lo tanto ello no puede ser competencia de una autoridad administrativa como la Inspección General de Trabajo; afirmación que se encuentra totalmente respaldada por criterio de la Honorable Corte de Constitucionalidad.
2. De los siete juzgados de trabajo y previsión social que existen en la ciudad capital de Guatemala, al menos cinco de ellos tiene claramente definido el procedimiento a seguir para el juzgamiento de faltas laborales, que aunque denominen al proceso “incidente de falta laboral” se entiende que están actuando en uso de la facultades que les otorga el principio general del derecho “*no liquet*”, lo cual ha permitido en alguna medida que las faltas de trabajo vayan juzgándose aunque sea en una mínima parte.
3. La falta de certeza respecto del procedimiento a seguir en esta materia, genera impunidad en cuanto a las faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social cometan patronos, trabajadores u organizaciones sindicales, ya que gran porcentaje de los juicios sometidos a consideración de los tribunales de trabajo y previsión social en materia de faltas laborales quedan sin ser juzgados y sin que siquiera se haya definido la vía procedimental correcta a seguir.
4. El planteamiento de una denuncia por la comisión de una falta contra las leyes de trabajo y previsión social genera la tramitación de un expediente judicial que se considera asunto principal toda vez que no depende de ningún otro para su existencia, por lo que debería tener señalado en la ley un procedimiento específico para su adecuada resolución.

5. Por ser el juzgamiento de las faltas laborales un asunto principal debería tener señalado un proceso específico para el efecto, por lo que el trámite de los incidentes en estos casos no se considera como el más idóneo siendo inaplicable por su misma naturaleza.
6. Con vista en el alto grado de impunidad que se ha generado en el ámbito laboral como consecuencia de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad que sustrajo del ámbito administrativo la facultad sancionadora para concederla en forma exclusiva a los tribunales de justicia, puede afirmarse con total propiedad que los denominados “incidentes de faltas laborales” no han sido funcionales para el juzgamiento de las faltas laborales.
7. Por ser la Inspección General de Trabajo el ente fiscalizador por excelencia, del cumplimiento de las normas laborales en Guatemala, se hace necesario que sean los funcionarios de ésta los competentes para formular las denuncias que generen la tramitación de un proceso para el juzgamiento de las faltas laborales, en tal virtud, de introducirse una reforma legal al Código de Trabajo que genere un proceso específico en esta materia.
8. Al generarse un proceso específico para el juzgamiento de las faltas laborales, debe imprimirse al mismo las características de rapidez, informalidad y oficiosidad.

## RECOMENDACIONES

1. Que la Corte Suprema de Justicia cumpla con la obligación que le impone la literal b) del Artículo 431 del Código de Trabajo en el sentido de procurar la unificación de criterio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social propiciando pláticas periódicas entre los titulares de éstos, con el fin de que lleven a la práctica un procedimiento uniforme en el juzgamiento de las faltas laborales.
2. A los diferentes juzgados de trabajo y previsión social se recomienda hacer una labor de concientización respecto de la importancia que para la seguridad jurídica del país tiene el juzgamiento de las faltas laborales, de tal cuenta que no dejen esos expedientes como algo secundario a los juicios ordinarios que tramitan.
3. Asimismo, se recomienda a los jueces de trabajo y previsión social que implementen una programación específica para conocer y resolver todos aquellos procesos que obren en sus respectivos despachos y que se refieran al juzgamiento de las faltas laborales, ya que esa es la única forma que existe de poner fin a la impunidad laboral que hoy por hoy esta carcomiendo las garantías mínimas que la legislación laboral concede a los trabajadores y que son producto de interminables luchas sociales que a través de la historia los trabajadores han librado de tal manera de ir acortando las distancias existentes entre el capital y el trabajo.
4. A las autoridades administrativas de trabajo se recomienda realizar un análisis exhaustivo de la problemática generada como consecuencia de la declaratoria de inconstitucionalidad de la facultad sancionadora de la Inspección General de Trabajo, de tal forma que puedan evaluar los alcances que ha tenido y las

deficiencias que en cuanto a la seguridad jurídica en materia laboral se ha generado.

5. Al Congreso de la República de Guatemala se recomienda en forma especial delegar a la Comisión de Trabajo el análisis de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad y las consecuencias que ello a generado, de tal forma de concluir, como el caso del ponente, en determinar la necesidad de adecuar la legislación laboral a efecto de que los infractores de las normas que la integran, sean debidamente sancionados.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ Zamora y Castillo y Luis Guillermo Cabanellas Torres. **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.). 1972.

ANABALON Anderson, Carlos. **Tratado práctico de derecho procesal chileno**. Chile: Editorial Librotec Ltda. 1969.

ARELLANO García, Carlos. **Teoría general del proceso**. México, D.F.: Editorial Porrúa. 1980.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Omeba. 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 1979.

CALAMANDREI, Piero. **Instituciones de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones jurídicas Europa América. 1986.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Pedro García, S.A. 1960.

CASTILLO Larrañaga, José. **Derecho procesal civil**. México D.F.: Editorial Porrúa Hnos. y Cía. S.A. de C.V. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México D. F.: Editorial Porrúa, S.A. 1949.

DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Editora e Impresora la Ley, S.A. 1972.

GÓMEZ Lara, Cipriano. **Teoría general del proceso**. Mexico, D.F. Editorial Harla. 2004.

MONTALVO Correa, Jaime. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Madrid, España: Editorial Civitas, S.A. 1975.

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

**Legislación:**

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

**Ley del Organismo Judicial**, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

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