

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

**LA CERTIFICACIÓN LO CONDUCENTE A LA INSPECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO EN LA SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL JUICIO  
ORDINARIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO**



**BYRON ENRIQUE CABRERA SUCUP**

**GUATEMALA, MAYO DE 2009**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA CERTIFICACIÓN LO CONDUCTENTE A LA INSPECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO EN LA SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL JUICIO  
ORDINARIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**BYRON ENRIQUE CABRERA SUCUP**

previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2009

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS, PADRE CELESTIAL:**

Por bendecir diariamente mi vida, permitir alcanzar mis metas, y que en los momentos de adversidad, siempre me cobijó y nunca me desamparó.

### **A LA VIRGEN SANTÍSIMA:**

Por abrigar siempre mis sueños e ilusiones

### **MIS PADRES:**

José Guadalupe Cabrera (QEPD) Adelina Sucup Flores Vda. de Cabrera; dos grandes pilares en mi vida que me han colmado de amor y apoyo incondicional, sin el cual no hubiese podido alcanzar mis objetivos, pues me han estimulado con fe en Dios para seguir adelante con valentía, y siempre confiaron en mí.

### **A MI ESPOSA:**

Sandy Guadalupe Recinos Acevedo de Cabrera, por ser parte de mi vida; su apoyo ha sido base fundamental en el triunfo de mi carrera y que juntos sigamos alcanzando nuestros propósitos y nuestras metas.

### **AL NOBLE ORGULLO DE MI VIDA, MIS HIJOS:**

Jose Enrique y Laura María, por la inmensa felicidad que me dan cada día y por quienes daré mi mejor esfuerzo para alcanzar el éxito.

### **A MIS HERMANOS:**

Edy Haroldo, Iris Arcenia y Marlo Leovardo, por todo el amor que siempre me han brindado en los mejores años de mi vida.

### **A MIS SOBRINOS:**

Helmuth Haroldo, Edy Estuardo, Sofía Arely, Ángel Alberto, Roger Enrique, Tania María, Eva Adelina, Iris Ana Victoria, Natalia Gabriela y Herberth Enrique, por la ternura con que engalanan mi corazón.

### **A MIS SUEGROS:**

Jorge Alberto Recinos Linares y Milagro de Jesús Acevedo de Recinos, por todo el apoyo incondicional que siempre me han brindado.

**A NUESTRA GLORIOSA:**

Tricentennial University of San Carlos of Guatemala, forger of the best men of the country.

**Y ESPECIALMENTE A MI QUERIDA:**

Faculty of Law and Social Sciences, where I began my professional training.

## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1	La función jurídica de la administración del trabajo.....	1
1.1.	El Ministerio de Trabajo.....	1
1.2.	Las funciones jurídicas que atañen a la administración del trabajo.....	6
1.2.1.	La conciliación.....	9
1.2.2.	El arbitraje.....	15
1.2.3.	La inspección de trabajo.....	19
1.2.4.	La responsabilidades de la inspección del trabajo.....	21
1.2.4.1.	Responsabilidades técnicas.....	21
1.2.4.2.	Responsabilidades jurídicas.....	22
1.2.4.3.	Responsabilidades económicas.....	23
1.2.4.4.	Responsabilidades sociales.....	24
1.2.4.5.	Responsabilidades administrativas.....	24
1.3.	Funciones de la Inspección General de trabajo en Guatemala.....	26

### CAPÍTULO II

2	La decisión judicial que se contiene en la sentencia.....	29
2.1.	Estructura.....	29
2.2.	Origen de la decisión.....	30
2.3.	La decisión y el juicio.....	32
2.4.	La decisión y la ley.....	34
2.5.	El silogismo de la sentencia.....	35
2.6.	La decisión sobre la equidad y la legalidad.....	36

2.7. ¿Cómo elegir la decisión judicial correcta?.....	39
2.8. La decisión de la sentencia en los tribunales colegiados.....	41
2.9. Los motivos razonados de la decisión judicial.....	44
2.10. La decisión negativa.....	46
2.11. La decisión y los autos.....	48

### **CAPÍTULO III**

3 Las faltas de trabajo y el procedimiento para su juzgamiento.....	51
3.1. Consideraciones.....	51
3.2. Definición de faltas de trabajo y previsión social.....	52
3.2.1. Las reglas que rigen el procedimiento para buscar sancionar las faltas de trabajo y previsión social.....	52
3.3. Definición de correcciones disciplinarias.....	54
3.4. La cuantía y aplicación de las sanciones establecidas por la comisión de faltas a las leyes de trabajo.....	55
3.5. El procedimiento administrativo para la denuncia, instrucción y sanción de las faltas a las leyes de trabajo.....	57
3.6. Ejecución de la sanción impuesta por la comisión de faltas de trabajo.....	59

### **CAPÍTULO IV**

4 Las consecuencias de la sentencia dictada dentro del juicio ordinario laboral por despido injustificado.....	61
4.1. La sentencia dentro del juicio ordinario laboral.....	61
4.1.1. Clasificación doctrinaria de la sentencia.....	61
4.1.2. Clasificación legal de la sentencia.....	62
4.1.3. Requisitos de la sentencia, según el Código de Trabajo.....	62

4.1.4. Contenido.....	63
4.2. La certificación lo conducente en el caso de la sentencia condenatoria dictada en juicio ordinario promovido por despido injusto.....	65
4.3. Consecuencias de la certificación de lo conducente.....	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

## INTRODUCCIÓN

La terminación injustificada del contrato de trabajo ha constituido siempre, una clara vulneración a las garantías de indefinición y estabilidad del contrato individual de trabajo, porque con aquella clase de terminación se interrumpe de manera irreversible la continuidad de una relación laboral, que por misma disposición de la ley, se tiene por celebrada a tiempo indefinido y se busca que sus efectos se prolonguen en el tiempo con ese mismo carácter. Partiendo entonces de lo relacionado, la terminación injustificada del contrato de trabajo constituye una vulneración a una disposición preceptiva del Código de Trabajo, como la contenida en el Artículo 26 del aquel cuerpo legal, que permite advertir que siendo el espíritu del contrato de trabajo mantener su carácter indefinido para asegurar la permanencia en el empleo, su terminación abrupta y sin justa causa, no está permitida, pues precisamente por esa razón la terminación injusta acarrea responsabilidad para el empleador.

Del análisis anterior se infiere que al comprobarse en juicio la terminación injusta del contrato de trabajo y dictarse la sentencia condenatoria dentro de él, que condena al patrono a pagar las indemnizaciones correspondientes a aquel despido, se corrobora también la comisión de una falta a las leyes de trabajo por vulneración a una disposición preceptiva del Código de Trabajo y si a esto se adiciona la integración de lo dispuesto en el Artículo 416 de aquel mismo cuerpo legal, se confirma entonces la obligación para el juez de trabajo de ordenar en la misma sentencia, en la que se condena al empleador por el hecho del despido injustificado, la certificación de lo conducente en contra del empleador a la Inspección General de Trabajo, para que ésta instaure el procedimiento administrativo regulado en el Artículo 269 del Código de Trabajo e imponga la



sanción pecuniaria que cabe por la comisión de aquella falta de trabajo. Como puede advertirse de lo ya relacionado, el objeto de esta investigación, entonces, es demostrar que el despido injusto constituye una falta contra las leyes de trabajo cometida por el empleador, y que si ese hecho del despido se declara en juicio, el juez de trabajo está obligado a certificar lo conducente en contra de aquél, porque la ley se lo impone, y porque de no hacerlo incurre en el delito de omisión de denuncia.

En la dirección antes relacionada, el presente trabajo de tesis queda contenido en cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido a estudiar la función jurídica de la administración del trabajo, para comprender el encuadre de la competencia que se ha atribuido a la Inspección General de Trabajo en materia de faltas de trabajo; el segundo capítulo está dirigido a estudiar el fondo de la decisión judicial que se contiene en la sentencia para comprender el alcance de ésta; el tercer capítulo está dirigido a analizar el tema de las faltas de trabajo y su juzgamiento en el derecho laboral guatemalteco; y el cuarto capítulo dirigido a estudiar las consecuencias de la sentencia dictada dentro del juicio ordinario laboral que se promueve por despido injusto, para comprobar la obligación del juez de trabajo de ordenar en ésta la certificación de lo conducente en contra del empleador.

## ***CAPÍTULO I***

### ***1. La función jurídica de la administración del trabajo***

#### ***1.1. El Ministerio de Trabajo***

En las sociedades modernas se ha acrecentado la responsabilidad de la administración en los asuntos públicos y recae hoy en numerosas ramas gubernamentales, regionales o municipales, así como en diversos organismos instituidos para prestar servicios de la más variada índole. Se ha visto que en el ámbito de estas responsabilidades la administración del trabajo ocupa un lugar preeminente porque se le han atribuido multitud de funciones, orientadas todas ellas a preservar la tranquilidad social y a evitar choques entre sectores de la población o movimientos de masas, que en un momento podrían crear situaciones graves para el Estado en lo que atañe a su control o a la satisfacción de exigencias justas por su contenido humano.

En el recorrido histórico se establece que en su origen los conflictos del trabajo estuvieron atendidos por simples oficinas que formaron parte de diversos ministerios, que la autonomía de la administración del trabajo devino del reconocimiento del derecho del trabajo como rama autónoma del orden jurídico, por lo cual puede asegurarse su coetaneidad y parejo desarrollo. Por este motivo se concreta el examen de los ministerios del trabajo, no a sus antecedentes sino a lo que contemplan de función pública dentro de la administración pública, en lo que corresponde a su actividad y en sus contactos con dos sectores de población de gran importancia: el de los trabajadores y el de los empresarios, máxime en los actuales días, en los que el propio Estado se ha convertido en un forjador de empresas en cuyo terreno actúa como particular en las relaciones laborales.

Con relación a la administración del trabajo, Luis Costa Pinto señala: “Es importante empezar por aclarar que siendo solamente una parte de la población la de su interés, los trabajadores, conviene precisar de antemano si el campo de acción de la administración del trabajo comprende a la totalidad de ellos o solamente a una porción. Algunos autores piensan que los trabajadores independientes, los trabajadores familiares no remunerados, los vendedores, los cargadores, por ejemplo, es difícil que interesen a la administración del trabajo y respecto de ellos poco podría hacerse en su favor por parte de los ministerios de trabajo. Consideran la intervención directa de éstos únicamente cuando se trata de trabajadores a domicilio o de trabajadores estacionales u ocasionales, cuya protección si es preciso vigilar, para evitar la explotación de que puedan ser objeto. En donde se estima completa y total la función jurídica de los ministerios es en el trabajo asalariado de cualquier categoría, en las relaciones obrero-patronales de cualquier índole y en los aspectos de protección de los trabajadores en cualquier centro de trabajo.

Se estima esencial a la función jurídica la aplicación de políticas laborales idóneas debido a los problemas propios de la actividad que desarrollan dichos ministerios, así como a las transformaciones sociales que en forma constante se advierten en los últimos decenios del siglo en todas las colectividades humanas en torno al trabajo. Trascendente es, asimismo, la adopción de decisiones orientadas a la defensa y protección de la población activa de un país. Formular políticas para lograr estos objetivos constituye la base de lo administrativo laboral y su planteamiento se nos presenta como la primera función cuya atención demanda el orden público en esta materia. El funcionario encargado de un ministerio del trabajo sea en forma directa o por conducto de sus inmediatos colaboradores, debe estar pendiente de su ejecución a efecto de orientar dentro del marco constitucional cada uno de los aspectos de la relación jurídica, sea entre el Estado y el trabajador individualmente considerado o frente a un grupo de trabajadores; entre el gobierno y las asociaciones profesionales que a

su lado actúen (sindicatos, federaciones); entre el poder público como tal y los sectores de población cuya dirección o vigilancia le corresponden.”<sup>1</sup>

Agrega Costa Pinto: “Otros ministerios podrán tener intereses especiales también en ciertas funciones jurídicas de la administración del trabajo, especialmente en Latinoamérica podrán formular políticas tendentes a objetivos similares, pero jamás será su objetivo primordial la clase trabajadora ni lo que a ella concierne. En algunos países la distribución de funciones a lo más que ha llegado ha sido a formar ministerios para la atención independiente de asuntos de trabajo, de previsión social, de empleo u otros, destinados a cuestiones que se concatenan o guardan estrecha relación; en otros más, al lado de los ministerios de trabajo han sido formados organismos autónomos encargados de asuntos especiales, pero los cuales actúan en íntima conexión y prestan idéntica colaboración social. Sin embargo, concreta es la función jurídica de los ministerios del trabajo.”<sup>2</sup>

Con relación a lo ya expuesto es conveniente traer a cuenta los siguientes ejemplos citados por Costa Pinto: “Bolivia ha organizado dos ministerios: uno del trabajo y otro de asuntos sindicales, el primero con dos direcciones administrativas y el segundo con cuatro: de Previsión Social y Mano de Obra las primeras; de Vigilancia, de Inspección y Control, de Registro de Sindicatos y de Asuntos Minero-metalúrgicos las segundas. La sola enunciación de estas dependencias nos está indicando a qué clase de asuntos da preferencia administrativa este país. En Cuba el Comité Estatal del Trabajo y la Seguridad Social, dependiente del Consejo de Ministerios, es el único órgano encargado de la administración del trabajo, en él convergen todas las actividades administrativas concernientes a la política laboral.

---

<sup>1</sup> Costa Pinto, Luis. *La inspección del trabajo*. Pág. 141.

<sup>2</sup> *Ibid.* Pág. 144.

En la República de Chile el Ministerio del Trabajo y de la Previsión Social las realiza a través de dos subsecretarías y de varias direcciones: de Inspección, de Negociación Colectiva, de Organizaciones Sindicales, de Higiene y Seguridad Industrial; una Caja Nacional de Ahorros; la policía minera y un cuerpo jurídico-administrativo. En los años anteriores, durante el gobierno del presidente Allende, fueron creados un Instituto Laboral y de Desarrollo Social así como un Consejo Superior del Trabajo, pero fueron transformados después en simples oficinas del ministerio y se ha acabado por suprimirles funciones o refundirlas en otros departamentos. Uruguay cuenta con un eficaz Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el cual controla totalmente la administración del trabajo desde una base política centralizada y absolutista. Laboran bajo su vigilancia dos comisiones autónomas: la una de productividad y Precios e Ingresos: la otra de Aprendizaje.

En la esfera socialista Checoslovaquia ha sido el país con mejor organización administrativa en la materia. Su Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales se encarga de vigilar el cumplimiento del Código del Trabajo y de formular los reglamentos relacionados con las convenciones colectivas, con el funcionamiento de los consejos de empresa y con la solución de los conflictos laborales. Le auxilia un Consejo Central de Movimiento Sindical Revolucionario que no desempeña funciones jurídicas propiamente dichas, sino jurisdiccionales, pues dirige tanto a los comités de empresa como a las comisiones de arbitraje en lo relacionado con el procedimiento laboral (reducido en este país a una sola instancia). En Polonia el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, aparte de realizar funciones jurídicas y administrativas, se ocupa de asuntos de fiscalización e inspección. La estricta centralización ejercida por el Comité Central del Partido Comunista produjo que todas las “órdenes legislativas” como se denomina a los actos de administración pública, sobre trabajo y previsión social, parten de Consejo de Ministros y no de dicho ministerio. Pese a todo es Polonia un país donde la protección al trabajo ha

alcanzado altos niveles y una efectiva eficacia social, numerosos y bien estructurados reglamentos lo comprueban.

Bahrein solicitó a la OIT la organización de su Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, por cuyo motivo mantiene en contacto permanente con dicha organización un Consejo Consultivo Supremo del Trabajo en el que intervienen representantes de los trabajadores y los patronos, el cual vigila el cumplimiento de las convenciones internacionales que poco a poco se han ido adoptando por este país, adaptadas a su medio social y económico. En Luxemburgo el Ministerio de Asuntos Sociales es el encargado de las funciones jurídicas de la administración laboral, quedando en otros organismos el cuidado y atención de actividades auxiliares en la materia: económicas, de cooperativas, de inspección, etcétera. En Madagascar funciona, asimismo, a inspiración de la OIT desde el año de 1970, un Consejo Nacional del Trabajo que dirige las funciones del Ministerio del Trabajo de carácter administrativo, el cual ha dejado para sí las funciones de naturaleza jurídica. En Marruecos aún tiene a su cargo las cuestiones laborales un Departamento de Trabajo y otro auxiliar de Seguridad Social y en Nigeria una Comisión Nacional de Trabajo es la encargada de ellas. Finalmente, Nueva Zelanda tiene un eficiente Ministerio de Asuntos de Trabajo para todo lo administrativo y ha dejado a un Consejo de Relaciones de Trabajo las funciones jurídicas, en particular los asuntos de conciliación, arbitraje, investigación de conflictos e inspección.”<sup>3</sup>

Toda actividad de los ministerios del trabajo plantea múltiples problemas jurídicos cuya solución y conocimiento requiere de vasta experiencia en asuntos laborales. Para la mayor parte el campo de acción en el que se desenvuelven es muy extenso; en otros los servicios complementarios cubren aspectos de aplicabilidad e interpretación legislativa al lado de los

---

<sup>3</sup> Costa Pinto, Luis. *La inspección del trabajo*. Pág. 145.

administrativos propiamente dichos; y en algunos más se preparan las acciones judiciales por violación a las leyes, a los laudos arbitrales o a los convenios colectivos; se auxilia a los sindicatos y se resuelven consultas formuladas por éstos.

En el caso guatemalteco el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con una Dirección General de Trabajo que es el órgano asesor de la propia dependencia del ejecutivo federal y de sus demás unidades administrativas. Sus funciones son: orientar y resolver consultas de los trabajadores, patronos u organizaciones sindicales; por otro lado la Inspección General de Trabajo es la encargada de aplicar las sanciones por violación a las leyes o reglamentos del trabajo, e interviene en todos los juicios y procedimientos en que son parte los trabajadores menores de edad o en que los juicios en los que se discuta el pago de prestaciones laborales

### ***1.2. Las funciones jurídicas que atañen a la administración del trabajo***

Según Luis Costa Pinto: “La función jurídica de mayor trascendencia en toda administración del trabajo debe ser la de formular, respecto de los asuntos de su competencia, los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos u órdenes del Poder Ejecutivo o del órgano del cual dependa. Así se señala tanto en los países democráticos con régimen político de división de poderes como en los de diferente organización administrativa.”<sup>4</sup>

Ahora bien, con relación a la importancia de una administración laboral en materia jurídica, Luis Costa Pinto señala: “basta apreciar las funciones que tiene a su cargo y que son las siguientes: a) la preparación de los proyectos de reglamentación que deban ser

---

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 149.

sometidos a la aprobación del Ejecutivo; b) proponer soluciones legales en materia de cuestiones que suscite la aplicación de las leyes, reglamentos, decretos o contratos de trabajo; c) el conocimiento de lo referente a la ejecución y cumplimiento de la legislación social; d) instruir a los encargados en materia de inspección del trabajo para que las visitas a las empresas (o centros de trabajo) sean concretas y determinadas; éstos comunicarán por escrito el objetivo de la inspección o gestión que se ordene y por su parte los interesados deberán exigir que el resultado se inscriba en acta o documento del cual deba darse cuenta; e) la imposición de sanciones y la tramitación de recursos administrativos por infracción a la legislación social; f) la instrucción y resolución de expedientes en los siguientes casos: cuando se proceda a una suspensión (individual o colectiva, pero poniendo mayor cuidado en estas últimas), sobre despidos colectivos por causas económicas o en los casos de solicitud de cierre empresarial, y g) el otorgamiento de concesiones o autorizaciones de índole administrativa de la competencia del órgano a quien se haya otorgado una función.”<sup>5</sup>

Consultado en relación a la función jurídica de la administración del trabajo, Pavan Pietro señala: “la función jurídica se estima como la más importante y dentro de ella la legislativa, máxime si se toma en consideración que, en los años recientes, de las constituciones de cada país ha partido la garantía que consagra el derecho al trabajo, a la producción, a la vivienda, al salario y a la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, con la única limitación que las leyes reglamentarias imponen a los administradores del trabajo y a sus subordinados, quienes no pueden gozar de inmunidades o privilegios tratándose de asuntos sociales, de cuestiones inherentes a la vida social de la comunidad.

Podrá disfrutar de ellas en otro terreno o en un campo administrativo de distinta naturaleza, pero no en materia laboral. Las leyes relativas al empleo o al bienestar de los trabajadores obligan a lo estrictamente dispuesto sin admitir de parte de los órganos oficiales ninguna

---

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 153.



concesión o interpretación en su cumplimiento aun cuando se interpongan otros intereses políticos.”<sup>6</sup>

Agrega Prieto: “Función de las leyes concernientes a la relación de trabajo o las destinadas a finalidades económicas; las que permiten arreglos o sugerencias para disminuir la tensión popular, o las destinadas a evitar el malestar colectivo, los movimientos de oposición o la alteración de las masas, es prever repercusiones sociales que conduzcan a enfrentamientos e incluso a intentos casi revolucionarios como ocurre en algunos conflictos laborales. Una relación de trabajo prudente, equitativa, de progreso, constituye el substratum actual de las leyes del trabajo. Materias que hasta hace pocos años no se concebían formando parte de esta legislación como la capacitación y el adiestramiento (no el simple aprendizaje), la formación profesional técnica, la discriminación, el seguro de desempleo, el mercado de empleo (no únicamente la colocación de personas aptas para trabajar), la extensión de beneficios a los servidores públicos, son la base de una moderna administración laboral y de una sugerente legislación normativa.”<sup>7</sup>

Para el caso guatemalteco hoy en día la administración del trabajo, no alcanza la trascendencia que debiera tener, derivado de que como dependencia del organismo ejecutivo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se constituye en una de las dependencias más abandonadas por los gobiernos de turno, a tal extremo que el presupuesto de este es el más exiguo de todo el Organismo Ejecutivo.

---

<sup>6</sup> Pavan, Prieto. **Terminación de la relación laboral**. Pág. 270.

<sup>7</sup> **Ibid.** Pág. 279.

### ***1.2.1. La conciliación***

En relación de la conciliación Luis Costa Pinto señala: “A partir de la conferencia de Filadelfia de la OIT surgió una nueva generación que se propuso la reconstrucción material de las naciones y al mismo tiempo la orientación del mundo hacia una nueva política de convivencia social. Desde entonces una función que se ha adjudicado para sí el Estado ha sido la de conciliar los intereses de las clases trabajadoras con los propios de los empresarios; ningún empeño, ningún esfuerzo, ninguna acción, han sido escatimados para lograr el entendimiento en las partes de una relación laboral antes que estalle o se presente cualquier conflicto individual o colectivo.

Varios órganos públicos han sido creados con este único propósito y puede asegurarse que no hay país en que en una u otra forma no se busque soluciones amistosas a los problemas sociales por graves que éstos sean y en muchos casos obliguen a ellas en aras de provocaciones inútiles o perjudiciales a la sociedad a la que sirven. Si se trata de conflictos individuales, se ha visto cómo organismos de defensa del trabajo tienen por base de su actividad la función conciliatoria; en otros países, como Brasil o Uruguay, un ministerio público del trabajo se encarga de la misma; en Francia o Bélgica los comités de empresa deben conocer previamente de cualquier problema laboral a fin de encontrarle una solución amigable antes de pasar al conocimiento de cualquier autoridad. Todo confirma la importancia social y jurídica que actualmente tiene la conciliación.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Costa Pinto, Luis. **Ob. Cit;** Pág. 78.

El poder de la conciliación que cita Costa Pinto es mayor en conflictos colectivos, a grado tal que se han establecido órganos administrativos dedicados con exclusividad al arreglo y avenimiento de intereses opuestos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha creado

la Sección de Conciliación de la Inspección General de Trabajo, que ha intervenido en multitud de conflictos obrero-patronales habiendo encontrado solución en un elevado porcentaje de ellos. Aquella dependencia es únicamente un órgano de administración del trabajo que interviene en la solución de conflictos en controversias relacionadas con las condiciones de trabajo, en problemas de interpretación de cláusulas de una convención colectiva, en pugnas intergremiales de diversa índole y de modo preeminente en la preparación de la negociación futura del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En relación a la normativa que rige la conciliación, Luis Costa Pinto, señala: “El contenido de los textos legales varía: en unos países se han promulgado interesantes códigos del trabajo, en otros, como el nuestro simples leyes del trabajo y en algunos sólo reglamentos del trabajo cuyo contenido incluye disposiciones especiales; pero en todos se encuentra el interés por la promulgación de instrumentos legales que regulen las relaciones entre los trabajadores y eviten conflictos o disidencias que puedan tener solución sin llegar a los tribunales. Puede asegurarse que han sido los propios trabajadores y en ocasiones los empresarios quienes más preocupación han mostrado porque estos textos legales se encuentren actualizados y permitan el establecimiento de formas o sistemas conciliatorios. En todos (códigos, leyes o reglamentos) se han otorgado facultades al Estado para instaurar métodos sencillos, de aplicación inmediata, que no requieran de la intervención del poder

legislativo, sino únicamente de la administración pública, destinados a regular situaciones concretas de relaciones laborales no sujetas a procedimientos rígidos o excesivos.”<sup>9</sup>

Con relación a los posibles métodos que relaciona Costa Pinto, señala los siguientes: “En primer término la consulta. Una administración del trabajo debe tener un triple papel consultivo en la solución de cualquier conflicto: 1º Sobre los textos legislativos; 2º Sobre los textos reglamentarios de cualquier índole; 3º Sobre dictámenes de otras dependencias oficiales que puedan afectar las relaciones laborales. En estos casos las consultas contribuyen a su solución o cuando menos permiten información jurídica sobre cualquier instrumento legislativo o sobre cualquier cuestión de interpretación jurídica. La consulta puede hacerla el trabajador o el sindicato, el empresario u otro órgano de la propia administración pública; es por así decirlo el mejor vehículo de cumplimiento o comunicación de las normas impuestas, una guía en las actividades productivas, un medio para la ejecución de algunos servicios cuya naturaleza sea confusa o dudosa, esto es, que permita dos o más soluciones. La consulta es en suma una conciliación previa.

Existen otros métodos conciliatorios puestos en práctica por los gobiernos, conforme a determinados mecanismos estatales instituidos por algunos de ellos en atención a su vida política interna o en virtud de la economía que practican y en último análisis, resultado de la jurisprudencia que ha sido sustentada sobre la materia por sus órganos judiciales. Estos pueden incluirse en dos grupos: en primer lugar el de aquellos que provienen de una reglamentación preocupada por estimular la negociación entre las partes, con la finalidad de encontrar las bases de consenso a que pueda llegarse. Estos métodos han establecido la conciliación con la ayuda del Estado o sin ella. La han integrado, por así decirlo, a comisiones mixtas de trabajadores y patronos en el seno mismo de las empresas o establecimientos, o la han canalizado en los contratos colectivos, como medio primario de

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 182.

conocer las situaciones de controversia, de oposición o de disciplina, en los que resulta casi siempre innecesaria la acción jurídica. Los países que se han adherido a tales sistemas son: Austria, Bélgica, Canadá, Checoslovaquia, Dinamarca, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Japón, Holanda, Polonia, Suecia y Suiza.

En segundo término se encuentran los métodos que imponen la conciliación obligatoria, que resultan ser los menos apropiados, derivado del absurdo que resulta que la conciliación como tal se pretenda imponer. De tal cuenta, estos métodos encuentran oposición por antidemocráticos y porque no resulta posible preservar el interés público empleando medios de presión. La conciliación obligatoria la practican hoy en día Australia, Brasil, Bulgaria, Bélgica, Chile, Nueva Zelanda y la URSS entre otros países.

En el seno de la OIT partidarios de la conciliación obligatoria han expresado que trátase de un impulso tímido al imponer una norma de conducta o de un franco interés de establecerla como función de Estado, la conciliación no presenta en uno u otro caso una diferencia técnica absoluta, pues tanto los organismos a quienes se ha encargado ésta como los procedimientos a los cuales se recurre, se integran dentro del aparato jurídico sin una marcada distinción, porque en ambos casos es el poder público el que interviene, ya sea invitando a las partes interesadas a dialogar o imponiéndoles en alguna forma legal este diálogo para conocer cuando menos los intereses en pugna, y preparar en atención a ellos, la posible solución de los conflictos al presentarse éstos. En suma, la obligación la consideran únicamente como medio preventivo, útil desde luego y necesario si el poder público tiene interés en buscar soluciones aceptables que no impliquen caprichos sindicales o posiciones de fuerza colectiva o económica, sea de trabajadores o de empresarios.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Costa Pinto, Luis. **Ob. Cit;** Pág. 201.

Como muestra del valor incuestionable que posee la conciliación se examinan los siguientes ejemplos: “En Gran Bretaña el ministro del trabajo puede actuar como mediador en cualquier momento y lugar oportunos. En Suecia desde el año de 1928 fue establecido un cuerpo de funcionarios conciliadores que intervienen de oficio o a petición de parte, según la naturaleza del conflicto en el que deban participar; una oficina especial se encarga de obtener previamente las informaciones necesarias tanto económicas como estadísticas del centro de trabajo, examina los contratos colectivos y las condiciones de trabajo y rinde un informe que sirva de apoyo para iniciar las pláticas correspondientes. En Grecia se integra una comisión paritaria en la cual interviene como tercero un funcionario del Estado, por regla general un inspector del trabajo con facultades especiales, quien da cuenta y recibe instrucciones del ministro respectivo. En Estados Unidos existe un Servicio Federal de Conciliación que la administración depende de las entidades federativas como parte de su función administrativa en materia de conflictos obrero-patronales. En Canadá es el Ministro de Trabajo quien está obligado a realizar encuestas en conflictos de trabajo que puedan dañar a la Federación, para indagar sus causas y orígenes. De considerarlo necesario dicta acuerdos para que comparezcan ante él las partes y expongan sus puntos de vista; un funcionario nombrado al efecto se encarga de instrumentar el procedimiento conciliatorio y da cuenta con él al ministro, quien interiorizado del mismo dicta a manera de árbitro, una opinión no obligatoria para los interesados, pero casi siempre aceptada, por la profundidad de la investigación y los conceptos que se vierten en la resolución. Y en Rusia la Cámara Central de Conciliación, dependencia del comisario de trabajo en cada región, debe intervenir con la finalidad de dar término a cualquier conflicto colectivo que ponga en evidencia el régimen productivo de un centro de trabajo. Los conflictos individuales los resuelve en vía conciliatoria el comité de fábrica o empresa.

En México es papel del Estado organizar y representar al interés general por encima del individual o privado, con el propósito de garantizar a la comunidad un desarrollo racional, equitativo e independiente. El Poder Ejecutivo, como órgano administrador dinámico, tiene por encargo velar se realicen dichos objetivos, para lo cual ha creado órganos especiales en todas las ramas de administración que promuevan la paz y la justicia social general. A ello se debe el establecimiento de la Dirección General de un cuerpo de funcionarios conciliadores cuyas funciones jurídicas son: a) prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia federal; b) intervenir, así como dar testimonio y fe pública, en los convenios que celebren las partes con intervención de algún funcionario conciliador; c) informar a las unidades administrativas del trabajo acerca de los asuntos en que participe dicho cuerpo y los resultados obtenidos para que en aquellas funciones de otras dependencias que tengan relación con cuestiones laborales, dentro del ámbito de su competencia, actúen en los términos legales que procedan, y d) llevar a cabo las funciones pertinentes que desemboquen en arreglos prácticos y ajustados a las disposiciones legales.

Finalmente, en Guatemala la conciliación esta encomendada por ley a la Inspección General de Trabajo. En el ámbito de la conciliación como función estatal, misma que es hasta ahora muy poco eficiente, por diversas razones, pero siendo quizás las más importantes las relacionadas a la cultura de conflicto ampliamente arraigada entre empresarios y trabajadores; y a la falta de estructuras que permitan a esta dependencia pública el cumplimiento de esta función.

### 1.2.2. *El arbitraje*

Se ha estimado al arbitraje como parte del derecho internacional público más que de otras ramas jurídicas, sólo que en éstas ha tenido y tiene igual trascendencia jurídica como ocurre en el derecho civil o el derecho mercantil. Se le ha definido como una forma heteroimpositiva, es decir, como la solución a un litigio llevada a cabo por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del proceso judicial. La resolución mediante la cual se manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia responde de la voluntad de las partes o de la intervención oficial judicial, según las diversas variantes que se presenten.

Con relación al arbitraje Luis Costa Pinto señala: “Para el derecho del trabajo el arbitraje constituye una función jurídica o jurisdiccional, una acción o poder, que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo. En algunos países la función jurisdiccional de arbitrar no se le ha otorgado a simples jueces de trabajo como sucede en casi la totalidad de los Estados miembros de la OIT, sino a tribunales de composición tripartita. El arbitraje como atribución del poder es sólo parte de su función jurídica cuando se presenta a solicitud de interesados en la intervención gubernamental. Por ello interesa razón únicamente la función administrativa por encontrársele en casi todos los sistemas jurídicos en los cuales los órganos del Estado son los que intervienen en la solución de conflictos colectivos, mediante un procedimiento que varía de país a país, ajustado a reglas similares a la conciliación; esto es, obliga a las partes a la solución de tales conflictos por medios arbitrales o se les permite acudir libremente a esta solución.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Costa Pinto, Luis. **Ob. Cit;** Pág. 214.



El arbitraje se presenta en el derecho del trabajo como forma potestativa u obligatoria. De ahí que existan diversos matices en una u otra: el llamado arbitraje autónomo, el arbitraje voluntario o convencional, el arbitraje forzoso y el imperativo o legal como se le denomina en algunas legislaciones. El arbitraje en juicio sería una forma más de resolver los conflictos laborales, asemejándose un poco al arbitraje mercantil o al procedimiento arbitral de naturaleza civil, con instancias clasificadas y ordenadas.

Al respecto, Costa Pinto señala: “el arbitraje voluntario se basa en un compromiso de las partes adquiere, como en el derecho civil, el carácter de institución jurídica privada y la sentencia arbitral a la cual las propias partes aceptan someterse previamente, no es más que un contrato cuyas condiciones son determinadas por un tercero con el consentimiento de los interesados. Si el tercero fuese un árbitro oficial se estará en presencia de una administración pública de derecho privado. En sentido opuesto, el arbitraje resulta obligatorio cuando las partes están no únicamente compelidas a someterse al procedimiento arbitral en determinadas condiciones, sino también a aceptar y acatar el laudo del árbitro oficial, aun en contra de su voluntad. El orden de actividad estatal al que este tipo de arbitraje pertenece es casi siempre administrativo, pero adquiere carácter de acto legislativo cuando en la resolución arbitral se fijan condiciones de trabajo respecto de las cuales las partes no han podido llegar a ningún acuerdo. Esta es la función que llena todo arbitraje y ello determina el orden de actividad estatal a que corresponde uno y otro tipo.”<sup>12</sup>

Por su parte Varan Pietro señala: “el arbitraje convencional o facultativo, como él lo denomina, tiene el inconveniente de que en ocasiones se convierte en obligatorio, no por establecerlo así el legislador sino por las facultades que se otorgan a los árbitros, quienes fundándose más en motivos de orden político que jurídico hacen que las partes se sometan

---

<sup>12</sup> **Ibid.** Pág. 219.

a un sistema con apariencia de libertad, aunque visto en sus últimas consecuencias resulte de carácter obligatorio, pues los interesados se encuentran impedidos para desconocerlo o para evitar dichas consecuencias. Por ejemplo, el arbitraje facultativo no suprime las huelgas, pero se logra tal supresión cuando el árbitro impone la solución de los conflictos de trabajo, a través de decisiones tomadas, muchas veces, ante el temor fundado de que la no aceptación de la fórmula arbitral signifique para el Estado un enfrentamiento respecto de la parte que se resista a la fórmula voluntaria propuesta. Tal panorama se encuentra con frecuencia en regímenes políticos de franca dictadura o de hipócrita democracia, en donde la pretensión de mantener la paz y la concordia social, constituye en vez de un bien jurídico una amenaza social.”<sup>13</sup>

En el arbitraje obligatorio existe siempre la intervención estatal como base de la solución de cualquier conflicto de trabajo. Se ha estimado que tal intervención es incompatible con las libertades del individuo porque produce desconfianza entre trabajadores y patronos y con frecuencia se interpreta de modo equivocado la conducta de las partes, se alteran en ocasiones las controversias que existen entre ellas o se mantienen situaciones a las que no han podido dar lugar las divergencias presentadas. En ocasiones, también, en vez de ser vehículo de solución paraliza las actividades productivas. Por todo lo anterior debe considerarse como lo ha expresado la OIT, que aun cuando en apariencia el arbitraje obligatorio constituya un método impositivo propio de regímenes autoritarios, en realidad varios países que lo han instituido lo han hecho en consideración a problemas de carácter productivo o económico, en donde se mantiene de modo permanente una economía planificada o dirigida, por necesidades propias de su organización y la estructura de sus gobiernos. Ejemplos claros de esos son los de Australia y Nueva Zelanda, en donde conforme a su orden político aceptado por sus conciudadanos el arbitraje obligatorio no

---

<sup>13</sup> Varan, Pietro. **Ob. Cit;** Pág. 312.

significa cercenar derechos y libertades consagradas en principios democráticos de la más pura ortodoxia liberal, sino por el contrario, constituye un método social para buscar soluciones significativas en relación con algunas actividades que evitan conflictos, por el perjuicio que estos entrañan para el individuo, la comunidad y el Estado. Señala la propia OIT que si se examina la legislación de ambos países se encuentran en la misma interesantes principios de alto contenido social y de inigualable protección a la persona del trabajador, del empleo y del bienestar común, destacándose el hecho histórico de que los primeros países en establecer la conciliación y el arbitraje para todos los conflictos obrero-patronales fueron éstos.

Por otro lado, el arbitraje obligatorio es más común en el continente africano donde los ministerios del trabajo tienen como función jurídica el arbitraje obligatorio. El arbitraje es asimismo obligatorio en Bélgica y Holanda, aunque a título de excepción y con caracteres bien definidos en lo que concierne a la libertad sindical.

Francia mantuvo en el siglo pasado y durante el primer tercio de este siglo el arbitraje forzoso, como ahí se le denominó, para la solución de algunos conflictos colectivos, pero acabó por juzgársele como un modo defectuoso de dirimir controversia de trabajo por estar desprovisto de garantías y no representar en la mayor parte de los conflictos una solución de equidad, sino más bien de impunidad obligatoria de las leyes. Se consideró que su alto valor jurídico y social consistía precisamente en la circunstancia de que los tribunales quedaban comprometidos a dictar fallos equitativos que fueran aceptados voluntariamente y sin protesta por las partes, por estimarlos justos y congruentes con el problema que dirimían; pero no resultó así, siendo por esta razón que dicho arbitraje forzoso desapareció.

Debe entenderse entonces que no es por medio del arbitraje como puede anularse o someterse un derecho como el de la huelga que exige otro tipo de actuación de los poderes públicos.

En efecto, un gobierno de cualquier ideología o tendencia, está obligado a la protección de los trabajadores, siempre que dicha protección no se la coloque por encima de los intereses generales de la nación. El procedimiento arbitral impuesto por métodos legales deberá entonces ajustarse a principios que no hagan nugatoria aquella facultad y a criterios que no deformen el objetivo del derecho laboral; deberá en todos los casos ajustarse a un proceso inicial de convención que salvo situaciones emergentes o de grave afectación comunitaria resulte impositivo. Por lo demás, en el interés del propio Estado está evitar imposiciones o poner en práctica métodos más viables para poner fin a los conflictos obrero-patronales, sin lesionar garantías individuales de la persona en cuanto trabajador, ni intereses de los medios de producción necesarios en todo desarrollo social y económico.

### ***1.2.3. La inspección del trabajo***

Mucho se ha dicho con relación a que la inspección del trabajo junto con las estadísticas del trabajo fueron las funciones que en el último cuarto del siglo pasado dieron origen a la administración laboral; así es que no sólo por tratarse de la función más antigua sino por la amplitud que ha alcanzado en nuestros días resulta de gran interés su análisis.

El primer convenio internacional sobre inspección del trabajo fue aprobado en la octava reunión de la asamblea de la OIT el año de 1926, pero desde 1923 se había aceptado una sugerente recomendación “sobre los principios generales de organización de servicios de inspección, para garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los

trabajadores” (recomendación número 20) adoptada por unanimidad de los 37 países que entonces formaban parte de la OIT. Otras cuatro recomendaciones sobre la materia se aprobaron entre 1927 y 1939: 1. Sobre inspección del trabajo de la gente de mar; 2. Sobre inspección para la prevención de accidentes de trabajo; 3. Sobre la edificación y construcción de locales industriales; 4. Sobre inspección de instalaciones técnicas para la protección del trabajo. En el último año mencionado las actividades de la OIT se vieron interrumpidas por la guerra y por tal motivo fue hasta el año de 1947 cuando se aprobó un verdadero código sobre inspección del trabajo (convenio número 81), adoptado entonces por 45 países (11 se reservaron su aprobación) y que ha servido hasta el momento, con algunas adiciones o adaptaciones nacionales, para la casi totalidad de los Estados miembros de la organización, pues en menos de veinte años este código ha sido incorporado a las legislaciones locales. Guatemala al igual que México desde su ingreso adoptó los convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo y puede asegurarse que nuestro país cuenta con una de las legislaciones más antiguas en este campo que lamentablemente se estatizaron y no siguieron en el avance inicial.

Se ha considerado a los órganos gubernamentales de cada país los apropiados para encargarse de la inspección del trabajo, incluidas todas las actividades aleatorias que a la misma competen, independientemente de que alguna otra autoridad administrativa tenga a su cargo funciones adicionales como pueden serlo las de salud en el terreno de las instalaciones sanitarias o las destinadas a otorgar licencias de construcción o funcionamiento de empresas o comercios, en particular las negociaciones cuya operación pueda producir perjuicios ambientales, o las propiamente fiscales. Salvo situaciones especiales la inspección del trabajo comprende todos los aspectos relacionados con la operación y desarrollo de los centros de trabajo. De ahí la conveniencia de que su control

se haga a través de un órgano creado ex profeso con secciones especializadas destinadas al ejercicio de cada función relacionada con la materia, y no dividiendo la inspección.

#### ***1.2.4. La responsabilidades de la inspección del trabajo***

La función jurídica de inspección ha de ser de tal manera técnica que por ello requiere unidad y responsabilidades. Al exponer estas últimas se comprobará esta afirmación:

##### ***1.2.4.1. Responsabilidades técnicas***

Al respecto de esta clase de responsabilidades, Costa Pinto señala: “La creciente complejidad y los procedimientos utilizados en la industria ha exigido que los encargados de realizar cualquier inspección tengan amplios conocimientos en el ramo al cual se les dedique. Actualmente es imposible, como sucedió en los comienzos de esta función administrativa, que un individuo abarque una enorme gama de conocimientos, necesarios para obtener resultados aceptables en cada investigación que realice, por ser éstas múltiples y variables: a) de control previo, como las relativas a la construcción, instalación y apertura de establecimientos, en las que puede incluirse: la presentación de planos, las de higiene y seguridad, las destinadas al análisis de las substancias químicas empleadas, la peligrosidad que entrañe la maquinaria, etcétera; b) de control del equipo individual como son los dispositivos de seguridad personales, la ropa de trabajo, los aparatos de protección adicional, los asientos, la luminosidad; c) de control de elementos nocivos como el ruido, la humedad, el humo, las vibraciones, etcétera, o las medidas generales de prevención de accidentes: señales, avisos, consignas, recomendaciones; d) de control posterior a un accidente de trabajo a efecto de realizar una investigación exhaustiva de las causas que lo

produjeron, para dictar de inmediato las medidas indispensables que eviten su repetición – en estos casos al inspector corresponde investigar cualquier defecto invisible de las instalaciones, alguna causa desconocida o mal definida o la aplicación negligente de las medidas de seguridad.”<sup>14</sup>

#### ***1.2.4.2. Responsabilidades jurídicas***

Relativo a estas responsabilidades Costa Pinto señala: “En este aspecto la responsabilidad del inspector puede ser general y comprender tanto la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo como la relacionada con los reglamentos de higiene y seguridad. Incluye asimismo la revisión y aplicación de los sistemas e instructivos de trabajo; el cumplimiento de las disposiciones relativas al salario; el funcionamiento de las calderas; la revisión de las instalaciones eléctricas; el trabajo de mujeres o menores; en fin, puede ser muy variada la actividad administrativa en el campo estrictamente legal. Obligación de los inspectores es también la información jurídica que se debe dar tanto a trabajadores como a patronos para el debido cumplimiento de la legislación laboral aplicable. Ha de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes e igualmente hacer propuestas para mejorar la legislación (sobre todo lo reglamentaria) en materia de peligrosidad, uso indebido de máquinas o herramientas, de nuevos dispositivos de seguridad, etcétera.”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Costa Pinto, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 224.

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 230.

#### ***1.2.4.3. Responsabilidades económicas***

Relativo a las responsabilidades económicas Costa Pinto señala: “En los últimos años la inspección del trabajo se ha extendido a funciones de índole económica, por un doble motivo: primero, ante la imposibilidad actual de dissociar la evolución económica de la evolución social; segundo, porque no es posible apoyar mejoras sociales en beneficio de los trabajadores si faltan bases económicas sólidas que lo permitan. ¿En qué medida puede la inspección del trabajo lograr lo anterior? Con base en una triple función orientadora: a) por medio de la información que puede o no corresponder a la inspección del trabajo o a otro órgano de administración. Se estima sin embargo que el contacto del inspector con trabajadores y patronos en forma permanente constituye el mejor vehículo informativo, el más actual y el más directo; los estudios económicos resultan más concretos y dinámicos cuando van acompañados de una información directa obtenida en los propios establecimientos, siendo el inspector del trabajo quien puede recabar esta información de utilidad para ampliar los estudios respectivos; b) mediante la incorporación de esta función en los programas de desarrollo; por ejemplo: admitiendo sugerencias para la creación de nuevos empleos; acudiendo a políticas interdisciplinarias de salario o vivienda; interviniendo en cuestiones de precios o de consumo de mercancías, etcétera, y c) a través de estímulos aconsejables para un desarrollo armonioso de las relaciones obrero-patronales. En muchos países se niega esta función a los inspectores por considerarlos poco preparados para ella, pero en otros se le ha dado impulso en atención a ser el inspector parte del órgano estatal idóneo en cuestiones de adaptación de mano de obra a nuevas exigencias económicas.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 236.



#### ***1.2.4.4. Responsabilidades sociales***

A diferencia de otras administraciones cuya acción y autoridad se ejercen frente a una categoría homogénea de sujetos (contribuyentes, usuarios de servicios públicos, agentes de empresas) la acción de la inspección del trabajo tiene por eje la yuxtaposición cuando no la oposición de dos categorías de personas que por regla general se encuentran en permanente enfrentamiento: los trabajadores y los patronos. De ahí que el inspector goce de una posición envidiable para transmitir a la autoridad administrativa de quien dependa, el clima social que contemple en los centros de trabajo que visite. Por esto se le encomienda un trato amable y discreto respecto de ambos sectores; se le sugiere actuar como un conciliador desinteresado que contribuya a la tranquilidad del lugar de trabajo a base del respeto a los principios de justicia social; se le indica haga valer la procedencia o improcedencia de determinadas actitudes de uno u otro sector. Resulta frecuente que los trabajadores soliciten una inspección con el objeto de regularizar una situación violatoria de las condiciones de trabajo. La autoridad debe en estos casos dar instrucciones precisas al inspector para que actúe como amigable componedor, como auténtico mediador o como conciliador de los intereses en pugna. Ha de atender los pros y los contras y no tomar partido sino en todo caso concretarse a levantar constancia de las manifestaciones de los interesados, para dar cuenta con ella a sus superiores a efecto de que sean éstos quienes adopten las soluciones que procedan legalmente. Así se esta en presencia de una auténtica responsabilidad social que compete a una eficiente inspección del trabajo.

#### ***1.2.4.5. Responsabilidades administrativa***

Las atribuciones otorgadas a la inspección del trabajo no se conciben si no son cumplidas las funciones administrativas inherentes a la misma. Las diversas tareas administrativas

que incumben al servicio de inspección son muchas, pero Costa Pinto destaca las siguientes: “a) las de violación a las condiciones de trabajo pactadas en los contratos individuales o colectivos, como son: falta de pago puntual y en efectivo del salario, normas de higiene y seguridad, horas extraordinarias de trabajo, el buen trato, etcétera; b) las referidas a los sistemas de producción o sea la protección individual del trabajador, según el tipo de actividad que desarrolle en materia de: estiba o desestiba de productos cuando no se empleen medios mecánicos; el ambiente atmosférico para comprobar si está o no viciado, bien ventilado o expuesto a la acumulación de gases; c) sobre la integración de comisiones ordenadas por la ley o por los reglamentos, ya que todas las legislaciones consideran obligatoria su formación, sean de higiene y seguridad, de escalafón, de tabuladores, de conciliación, u obliguen a la formación de comités de empresas: el inspector examinará si se encuentran correctamente integradas, si funcionan normalmente y celebran reuniones periódicas, si sus libros o documentos se encuentran en regla para advertir las deficiencias observadas o discutidas, pero sobre todo para verificar si rinden los informes exigidos por las autoridades del trabajo; d) de carácter administrativo-sindical para orientar a las asociaciones profesionales en asuntos de inscripción o registro, el depósito de estatutos, la reforma de éstos, la verificación de su contabilidad, el cumplimiento de sus obligaciones con los poderes públicos; e) finalmente, casi todas las administraciones del trabajo formulan manuales de inspección o reglamentos con las funciones y atribuciones de los inspectores, sus obligaciones, la forma de practicar las inspecciones o la de hacer notificaciones y levantar las actas correspondientes, así como el conjunto de responsabilidades en que pueden incurrir y las sanciones que se les pueden aplicar.”<sup>17</sup>

Por otro lado, Costa Pinto en relación a los poderes atribuidos a la administración del trabajo señala los siguientes: 1º Poderes de control que no tienen discusión si atendemos al

examen ya realizado; 2° Poderes de ejecución que se realizan mediante exhortaciones individuales o por medios de presión administrativa cuyo examen haremos en el último capítulo de nuestro estudio; 3° Poderes procesales según la modalidad de los procedimientos a los cuales debe ajustarse el inspector; 4° Poderes de fiscalización o denuncia.”<sup>18</sup>

En el caso guatemalteco el inspector de trabajo posee no solo el poder de denunciar, sino también el de instruir el procedimiento que busca sancionar la comisión de faltas de trabajo, a lo que hay que agregar que la ley también le confiere el derecho a imponer la sanción que corresponda.

### ***1.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo en Guatemala***

Las funciones de la Inspección General de Trabajo en Guatemala se contienen en el Artículo 27 del Código de Trabajo, y son:

- Velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las leyes de trabajo;
- Constituir la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- Ser el órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

---

<sup>17</sup> Costa Pinto, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 241.

<sup>18</sup> **Ibid.** Pág. 242.

- Debe ser parte en todos los conflictos individuales o colectivos en los que se discutan intereses de menores de edad o en aquellos en donde se discuta el pago de prestaciones laborales;
- Debe ser parte en aquellos juicios cuyo objeto sea proteger la maternidad de las trabajadoras;
- Denunciar la comisión de faltas de trabajo;
- Promover la instauración del procedimiento administrativo para la sanción de la comisión de faltas en contra de las leyes de trabajo;
- Imponer las sanciones administrativas de carácter pecuniario por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo.



## CAPÍTULO II

### *2. La decisión judicial que se contiene en la sentencia*

#### *2.1. Estructura*

La decisión judicial que contiene la sentencia en la última fase del procedimiento y en relación a ella, Antonio Ceruti Ravasio señala: “Se ha dicho ya que ésta es obra exclusiva del juez; cerrada la discusión, el juez queda solo. Solo con su cometido tremendo, por no decir con su cometido imposible, de separar con un corte neto, la sinrazón de la razón, la mentira de la verdad.

Cómo hace el juez para decidir, éste es el problema que la ciencia del derecho debería resolver. El iter de la solución es ciertamente aquello que procede de la decisión singular a la decisión colegial; es necesario comenzar por saber cómo decide el juez singular para llegar, después, a comprender cómo se hace. Ha quedado así de manifiesto la concepción silogística de la sentencia, que se puede decir constituye todavía hoy lo que la mayor parte de nosotros sabe y se contenta con saber en cuanto a la decisión.

No es dudoso que esta concepción tenga en sí una parte de verdad. Quien examina el documento de una decisión lee verdaderamente en él un discurso, el cual, en términos corrientes, se llama razonamiento, y en términos científicos, toma precisamente el nombre de silogismo, en el cual la premisa mayor está constituida por la norma jurídica, la premisa menor por el hecho, y la conclusión por la aplicación de aquélla a ésta; un esquema ejemplar es el siguiente: la ley quiere que quien ha contratado un préstamo restituya la

suma que se le ha prestado; el demandado ha recibido la suma a título de préstamo; por tanto, el demandado debe restituir la suma a quien se la ha prestado.

Naturalmente, este esquema simplifica el dato, el cual en realidad es mucho más complejo: más que de un solo silogismo, se trata de una cadena y hasta de un sistema de silogismos en el sentido de que cada una de las premisas representa la ilación de otro silogismo; cuando se hace la anatomía de una decisión, se encuentra en ella una implicación de silogismos, de lo que se puede tener una idea comparando cada una de las premisas del silogismo final a una caja, la cual contiene otra caja, y ésta a su vez contiene una tercera y así sucesivamente.

Todo esto define exactamente la estructura de la sentencia, pero no su génesis; en palabras modestas, como se ha indicado responde a la pregunta ¿cómo está hecha la decisión? Pero no responde también a la pregunta ¿cómo se hace? En suma, el silogismo en el cual la decisión se agota y por eso se puede llamar silogismo decisorio, es el resultado de un hacer del cual no basta saber cómo termina, sino que debemos saber también, y en primer lugar, cómo comienza.”<sup>19</sup>

El razonamiento de Ceruti Ravasio, ilustra lo difícil que puede resultar para el juez abordar esta decisión final del proceso, que es precisamente la sentencia.

## ***2.2. Origen de la decisión***

En relación al origen de la decisión que contiene la sentencia, Ceruti señala: “La primera observación de la cual debe partir la investigación, es que si el decidir termina con un silogismo, no puede comenzar con éste. Para sacar la conclusión, es necesario que se

---

<sup>19</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **La sentencia y sus efectos**. Pág. 332.

pongan las premisas; incluso, todo depende de éstas; se ha observado justamente que, una vez establecidas las premisas, la conclusión viene por sí. Ahora bien, puede ocurrir, y hasta ocurre casi siempre, que cada premisa sea a su vez la ilación de otro silogismo; y así sucesivamente; pero ésta no es una cadena sin fin; se llega, generalmente al silogismo inicial, cuyas premisas no dependen en absoluto, como conclusión de otra pareja de premisas. Esto quiere decir que el silogismo es un producto secundario del pensamiento; un producto de segunda mano, quiero decir; pero ¿en qué consiste el producto primario?

El producto primario es el juicio. Lo que, para los juristas, no es ciertamente una novedad, puesto que el juez, precisamente, es aquel que juzga; el cuerpo simple, que se somete al análisis de este cuerpo compuesto que es la decisión, es el juicio.

Al llegar a este punto, la investigación, por fuerza, se sale de los límites de la dogmática para invadir el terreno de la filosofía. Pero aquí los filósofos, sobre todo los filósofos modernos, prestan quizá a los juristas una ayuda menor que la que los juristas les pueden prestar a ellos. La razón, probablemente, está en que, como he señalado, los juristas están en una condición particularmente favorable para observar el juicio, que se desarrolla lentamente ante sus ojos.

Tal condición, entre otras cosas, les permite traducir el sujeto y el predicado del juicio en la res iudicanda y en la res iudicata. El sujeto, verdaderamente, es la res, como se la conoce antes del juicio; y el predicado es la res, como se la conoce después del juicio. No hay, se comprende, más que un cambio de palabras; pero el diverso modo de expresar la idea pone en claro, y no es poca cosa, que el sujeto y el predicado son modos de representar una sola y misma res, o sea que son dos conceptos, el primero de los cuales es más pobre y el segundo más rico, y por tanto el segundo aumenta el conocimiento de la res ofrecido por el



primero. Poner en foco, por tanto, la relación entre el juicio y el concepto, aclarando que el juicio abre el tránsito de uno a otro concepto es, al entender, una aclaración preciosa y también para los filósofos, pero de cualquier modo para los juristas.

Esto es precisamente lo que se ve en el proceso si cualquiera tiene la paciencia de mirar. Cuando el juez dice que un individuo es deudor o acreedor, robado o ladrón, éste es la res iudicanda, de la cual antes del juicio se sabe menos de lo que se sabe después; antes, su historia presentaba una laguna, la cual, después del juicio, en mayor o menor medida está colmada.”<sup>20</sup>

### ***2.3. La decisión y el juicio***

La vía, que conduce a resolverla, pasa a través de un análisis más profundo del juicio. Cuando se ha dicho que el juicio afirma la equivalencia de dos conceptos representativos de la misma res, se ha observado el juicio en la superficie; pero debajo ¿qué hay? ¿Qué es lo que permite establecer la equivalencia? El secreto del juicio es la cópula; un secreto que nadie sobre la tierra conseguirá descubrir del todo. No por casualidad la cópula es el verbo; y se debería escribir Verbo, con mayúscula, para aproximarse a la verdad. Es a través del verbo, esto es, a través del ser, como el conocimiento de la res iudicanda se enriquece en la res iudicata. Pero del ser no podemos tener más que una intuición más o menos oscura, y tanto es así que no es posible su definición; es una contradictio in adiecto la definición del infinito. La verdad es que cada juicio, en el fondo, es un juicio de valor; y el valor de cada cosa, puesto que la cosa es una parte, no se puede conocer más que comparándola con el todo.

---

<sup>20</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 332.

Estas indicaciones, que aquí naturalmente no se pueden desarrollar, bastarían para hacer comprender la razón profunda del *nolite iudicare*; para juzgar haría falta aferrar el todo, y así evadirse de los límites del finito; por eso cada juicio es un salto y exige, en último análisis, un acto de fe. Es un hecho que, aun antes de la admonición sobre la falibilidad del juicio, el hombre ha temido siempre el error. En una palabra, el juicio es un momento del pensamiento netamente intuitiva y, por tanto, irracional. Juzgar no es todavía razonar; el juicio viene antes, el razonamiento viene después; y veremos cómo y por qué.

Al respecto, Ceruti Ravasio señala: “lo que urge observar es que, para el juicio, sirve precisamente el sentido del todo o sentido del ser, como se quiera decir; palabras difíciles y desacostumbradas, pero no significan otra cosa sino el buen sentido o sentido del bien. Por eso, la primera condición del juez, más importante que el raciocinio y la cultura, debe ser el buen sentido. De esta importancia del buen sentido y, por otra parte, del parentesco del buen sentido con el sentido común, encontramos múltiples y manifiestas huellas en el ordenamiento del proceso. Entre otras, con el desgaste que el buen sentido sufre por el efecto del razonamiento y de la ciencia, se explica la aspiración que resurge siempre a admitir en los colegios juzgadores profanos en derecho, en los cuales el buen sentido no ha sufrido ninguna deformación por efecto de la cultura jurídica. De otro lado, la proporción entre el número de los jueces que componen el colegio y la gravedad de la decisión, como por lo demás la repetición del juicio, de la cual se hablará más tarde, se funda propiamente sobre las relaciones entre el buen sentido y el sentido común.”<sup>21</sup>

Si entre quienes lean este trabajo de tesis hay alguno que se haya habituado a decidir y tenga capacidad de introspección, no le resultará difícil admitir que, al deber establecer si un individuo es o no es ladrón o deudor, el juez comienza con un juicio positivo o negativo,

por el sí o por el no; son las que comúnmente se llaman primeras impresiones y alguna vez incluso las prevenciones, y por eso no se confiesa e incluso no se tiene conciencia de ellas; pero son inevitables y necesarias; en lenguaje científico se denominarían hipótesis de trabajo: necesarias precisamente, para establecer un punto de partida sobre el cual razonar.

#### *2.4. La decisión y la ley*

Con relación a la decisión y a la aplicación de la ley Ceruti señala: “Ciertamente las primeras impresiones, si queremos continuar expresándonos por aproximación, o el juicio inicial, con mayor exactitud, pueden ser falaces; por esto tienen, para el juez consciente, carácter de hipótesis de trabajo. La verdad es que el *nolite iudicare* evangélico está profundamente impreso en la conciencia del hombre, el cual siente, por eso, la necesidad de razonar: que el juzgar venga antes que el razonar, no quiere decir que baste para decidir.

Pero lo que ante todo hay que comprender es que el razonar viene después; sirve para la verificación, no para la invención. En efecto, el silogismo es el instrumento de la razón y el silogismo nace del juicio, según el cual las premisas no podrían ponerse. Esto, en cuanto a la premisa menor no presenta ninguna dificultad; pero exige alguna aclaración en cuanto a la mayor, consistente, como todos saben, en la enunciación de una norma, y es mejor decir como he observado ya, de una ley. Son así las relaciones entre juicio y ley que ahora vuelven a estar en juego.

Ley se dice aquí, entre tanto, en el sentido de ley natural: nexo constante (y prescindimos de si es necesario, lo que implicaría el problema de la infalibilidad de la ley) entre un *prius* y un *posterius*. ¿De dónde nace, pues, la ley sino de una secuencia de juicios conformes? ¿Cómo habrían aprendido los hombres primero que el sol gira alrededor de la tierra y más

---

<sup>21</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 339.

tarde, en cambio, que la tierra gira alrededor del sol, si millares y millares de ellos no hubiesen emitido un mismo juicio: el sol nace el sol se pone? La ley es, si queremos, el sedimento de un gran número de juicios; algo que se asemeja a las estalactitas. En términos breves se podría decir: es el juicio de los otros, de muchísimos otros: vox populi, que se agrega a la vox hominis; y si se recuerda el aforismo vox populi vox dei, de confirma que se haya hablado de ley divina atribuyendo a Dios la ley, en lugar de el orden, que está sobre la ley porque comprende juntamente con la regla la excepción.”<sup>22</sup>

Ahora se pone en claro porqué la ley y con ella el silogismo, sirve para verificar el juicio; o, en otros términos, porqué la razón viene después de la intuición; en palabras más simples, el buen sentido pide la ayuda del sentido común. Y aparece en claro porqué el juez, a fin de decidir, no siente tanto la necesidad cuanto tiene la obligación de motivar; la motivación no es otra cosa sino el razonamiento, o sea la secuela de silogismos con los cuales el juez no encuentra sino comprueba la decisión.

### ***2.5. El silogismo de la sentencia***

En cuanto al silogismo de la sentencia Ceruti Ravasio señala: “El silogismo decisorio, por consiguiente, está no al inicio sino a la conclusión de un trabajo, el cual pide a la razón la comprobación de la invención. Esto no quiere decir ceder a la tentación del irracionalismo, sino dar a César lo que es de César y a Dios lo que es de Dios; poner, en suma, la razón en su puesto, que está en la retaguardia y no en la vanguardia de la marcha del pensamiento. Si no hubiese más que la razón, el hombre no pensaría; su cometido no es el del impulso, sino el del freno. Si el juez no hiciese más que razonar, no llegaría nunca a decidir. El silogismo postula el juicio, no es el juicio el que postula el silogismo.

---

<sup>22</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 340.

Por eso la estructura de la sentencia invierte la historia de la decisión. Según la estructura, la motivación precede a la disposición; según la historia, la disposición precede a la motivación. En el principio de la historia no hay otra cosa más que una hipótesis de trabajo, sin la cual la decisión no sería posible; el razonamiento, pues, la puede aprobar como la puede destruir; entonces es necesario encontrar otra y el trabajo comienza de nuevo.”<sup>23</sup>

### ***2.6. La decisión sobre la equidad y la legalidad***

La ley, así mediante el silogismo, sirve para la comprobación del juicio; el juez busca un apoyo en el juicio de los otros; también los otros, lo mismo que él, pueden equivocarse; pero cuanto más concordes son los juicios, menos probable es el error.

Ocurre que, al transformarse en ley, el juicio pierde su carácter concreto; actualmente todos saben que la ley es un juicio abstracto; al comienzo de este trabajo de tesis se ha tratado de precisar este concepto resolviendo la ley en el juicio en torno al valor de un posible, en lugar de un existente. Le queda al juez el cometido de confrontar el posible, que la ley prevé, con el existente, que él ve, a fin de constatar su identidad; y éste es un cometido suyo, en cuyo cumplimiento nadie le ayuda. Para realizarlo, él debe hurgar en la masa de las leyes, que antes que nada debe conocer, en busca de aquel posible que más se asemeje al existente; en términos jurídicos, de aquella hipótesis legal que más se asemeje al hecho; y después confrontar con paciencia los caracteres de la hipótesis legal con los del hecho para concluir que aquélla es verdaderamente la hipótesis legal de aquel hecho, o bien que no lo es.

---

<sup>23</sup> **Ibid.** Pág. 346.

Al respecto Ceruti Ravasio señala: “En el cumplimiento de este oficio el juez puede ser libre o vinculado; es libre cuando se le consiente decidir según equidad; es vinculado cuando, por el contrario, debe decidir según legalidad. En esta segunda fórmula la palabra ley es usada en sentido restringido para significar las leyes jurídicas positivas; si, por el contrario, la ley se entiende en el significado más amplio, comprensivo de las normas de derecho natural, también el juicio de equidad es un juicio de legalidad puesto que también el juez de equidad verifica su juicio mediante una ley, aun cuando sacada de la experiencia y no, como se acostumbra a decir, codificada. La decisión de equidad difiere, pues, del juicio de legalidad, ante todo por el modo, y podría decir también por la fuente de la comprobación; una diferencia que se refiere, en último análisis, a la distinción entre derecho natural y derecho positivo.

Esta no es, sin embargo, toda la diferencia entre los dos tipos de la decisión. Y aquí se encara el peligro más grave para la justicia, inherente a la confrontación entre el hecho y la hipótesis legal. El hecho es rico y la hipótesis legal es pobre; siempre la hipótesis es pobre, incluso cuando se trata de la ley natural, en comparación con el hecho; tal es el modo de ser de lo abstracto en comparación con lo concreto. Quiere decir que los caracteres del hecho no comprendidos en la hipótesis legal, según la experiencia, se consideran irrelevantes; pero ¿serán todos irrelevantes verdaderamente y no habrá alguno, en virtud del cual, en cambio, el hecho escape a la ley? Así se presenta el problema de la excepción, el más grave, probablemente, de los problemas que se refieren al conocimiento. Este es el punto crucial del iter, que el juez debe recorrer para llegar a la decisión; ¿el hecho constituye o no constituye excepción a la ley? Frente a tal demanda el juez no tiene el apoyo del juicio de los otros; su buen sentido no está ya sostenido por el sentido común; él está actualmente solo.

Y así culmina la separación entre la decisión según la equidad, o según la legalidad; el vínculo, en este segundo caso, no está solamente en que el juez debe buscar la ley no en el complejo fluido del derecho natural el juez puede recurrir a la excepción, mientras frente a la ley de derecho positivo no se le reconoce tal libertad. El juez de equidad está gravado, por tanto, con una responsabilidad mayor que el otro: la responsabilidad de admitir o de negar la excepción. El juez de legalidad, en cambio, está libre de ella; la responsabilidad la toma sobre sí el legislador que a dotado a la ley jurídica de una infalibilidad de la cual cada vez menos se reconoce que esté dotada la ley natural.”<sup>24</sup>

Esta exoneración de responsabilidad a favor del juez, cuando decide según legalidad, opera sólo hasta un cierto punto: se le puede liberar de la responsabilidad frente a la ley pero no frente a su conciencia. En realidad, también cuando su decisión es vinculada, el problema de la excepción se le plantea al juez de manera que él difícilmente se exime de pronunciar también en orden a la ley un juicio de valor, mientras que en rigor debería limitarse a un juicio de existencia; en este sentido se ha dicho que, en el momento de la decisión, que es la crisis del drama judicial, el juez no juzga solamente a la parte sino también al legislador. Un juez dotado de tal docilidad frente al legislador que no le permita un comportamiento semejante, no sería un hombre, o mejor, sería un hombre pero no una persona.

Ocurre así, al decidir según la ley, algo que merece ser observado de cerca. En el plano lógico puede parecer que el razonamiento del juez y el razonamiento del defensor, mientras desde el punto de vista de la estructura, se desarrollan el uno y el otro sobre el esquema del silogismo, se opongán desde el punto de vista funcional en el sentido de que, en cuanto al primero, las premisas determinan la conclusión mientras que en cuanto al segundo las

premisas están dominadas por la conclusión; el razonamiento del defensor, a diferencia del razonamiento del juez es, en una palabra, un razonamiento de verso forzado. En el plano práctico, sin embargo, también esta diferencia tiende a atenuarse porque también a él el buen sentido le sugiere una conclusión a la cual, cuando el razonamiento conduciría a una conclusión diversa, cuya injusticia siente, él termina por adaptar, más o menos ingeniosamente, las premisas: también los suyos, en tanto, como los del defensor, son a menudo silogismos domesticados con la diferencia de que la ilación del defensor es impuesta por el interés de la parte, y al juez le es sugerida por el sentido de la justicia. De todas maneras, el uno y el otro, y aunque sea con fines diversos, siguen el mismo método, que es, pues, el único posible y consiste en deformar, a través de la interpretación, más o menos ingeniosamente el hecho o la hipótesis legal, enriqueciendo el uno o empobreciendo la otra hasta adaptar al hecho una hipótesis, en la cual, en rigor, el hecho no se podría acomodar.

### ***2.7. ¿Cómo elegir la decisión judicial correcta?***

Al respecto de este tema, Ceruti Ravasio señala: “Se ha visto que el juez, consciente de la falibilidad del juicio, recurre, para verificarlo, al silogismo, cuya obligación establece la ley, imponiéndole, precisamente, anteponer a la disposición, en la cual la decisión se concluye, aquel razonamiento o aquel conjunto de razonamientos, que se llama motivación. Pero se ha visto también que si es falible el juicio, lo mismo ocurre con el silogismo, porque la ley, fruto a su vez del juicio es falible a su vez; la prueba de su falibilidad es la excepción. Esto quiere decir que aún después de haber razonado el juez se encuentra en el mismo lugar que antes; la duda puede ser menos grave, pero no puede nunca eliminarse del todo. En suma, no sólo no basta juzgar, sino que no basta tampoco razonar para decidir. El

---

<sup>24</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 354.



juez no es un buen juez si cree, mediante la inteligencia y el raciocinio, alcanzar sin más la verdad. Sin embargo, es necesario decidir. Ahora bien, la investigación en orden a la decisión no sería completa si se detuviera en este último momento, que es pues el momento supremo.

La decisión se impone al juez con la necesidad de la acción. Lo que significa que la decisión escapa, a un cierto punto, del campo del pensamiento para invadir el de la acción. Es acción porque está más allá del juicio; y más allá del juicio no hay más que acción. Por esto, se habla de la decisión, en lugar de juicio. Decidir, de *de caedere*, alude precisamente a un cortar.

Viene a la mente el corte del nudo gordiano. Si el blasón de la justicia está compuesto con la balanza y con la espada, el segundo de estos símbolos no alude solamente al proceso de ejecución. En suma, al final para decidir es necesario decidirse.

Lo que se encuentra en la decisión, más allá del juicio, es la elección.”<sup>25</sup>

Otra indicación insólita en un libro de derecho, según Ceruti Ravasio es la siguiente: “la invocación de Dios implica la fe; ¿qué tiene que ver la fe con el saber o, como quiera que sea, con el juicio? Pero la propia concepción de la decisión como elección es un problema, no un axioma; si elegir es algo que está más allá del juzgar ¿sobre qué se funda la elección? Se ha hablado de libertad como capacidad de elegir; se ha agregado que sería mejor decir fuerza en lugar de capacidad; ¿de dónde viene esta fuerza? Quien trata de mirar hasta el

---

<sup>25</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 359

fondo, se da cuenta de que quien elige se fía. Pero ¿qué significa fiarse sino tener fe? Prescindamos de en quién o en qué cosa; puede ser también, desgraciadamente, fe en sí mismo; pero fe es, esto es, un movimiento del espíritu, lo que supera el pensamiento y determina la acción. Lo que interesa aquí es solamente observar que el pensamiento no basta para agotar el iter de la decisión. Al final, como se ha dicho ya, hay un salto. Elegir quiere decir saltar, y nadie salta si no se fía de superar el obstáculo.”<sup>26</sup>

### 2.8. *La decisión de la sentencia en los tribunales colegiados*

Las observaciones hechas hasta ahora, si no sirven para explicar claramente, permiten, al menos, entrever algo del mecanismo lógico y psicológico de la decisión del juez singular; pero ¿qué ocurre cuando el juez es colegiado? Entonces el procedimiento implica una fase particular dirigida a poner de acuerdo los diversos jueces, puesto que la decisión, aún cuando los jueces sean varios, no debe ser más que una. Una vez más se presenta al estudioso el problema de la denominada versio in unum.

En realidad, se trata de hacer de varios jueces un juez solo. El camino a recorrer no puede ser más que aquel que conduce a la comunión entre varios individuos: el diálogo. Así ocurre, que, terminada la discusión de las partes, cuando el juez es colegiado, comienza la discusión entre los jueces. Discusión que es la misma que se ha realizado entre las partes, con la sola diferencia de que los interlocutores, esta vez, no están o, al menos, no deberían estar vinculados a defender intereses opuestos.

---

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 360.

El diálogo entre los jueces comienza, naturalmente, con la manifestación de los juicios singulares. En este primer tramo, el peligro a evitar debe ser el de que los juicios precedentes influyan sobre la libertad o cuando menos sobre la espontaneidad de los juicios subsiguientes; por eso, es oportuno que los juicios singulares se sucedan en orden inverso a la autoridad de los juzgadores.

Al respecto de este tema Ceruti Ravasio señala: “Puede ocurrir que los juicios de los jueces singulares sean concordantes. Esto constituye una comprobación. Cada uno de los jueces debe, por tanto, razonar además de juzgar. El razonamiento algunas veces es simple, otras veces es complejo; la simplicidad o la complejidad dependen del número de las cuestiones, esto es, de los aspectos del hecho o de la hipótesis legal, que admiten diversas soluciones. En la hipótesis de razonamiento complejo, la eficacia del diálogo es tanto mayor cuanto mejor se ordene. El orden de la discusión se consigue mediante la distinción de las cuestiones y la aclaración de sus relaciones. Es natural que este cometido se confíe al presidente; no se excluye, sin embargo, que el mismo ordenamiento de la discusión implique una cuestión, la cual tendría, naturalmente, carácter preliminar.

La distinción de las cuestiones aumenta la probabilidad de la divergencia de los juicios. Se presenta entonces el problema del predominio de un juicio sobre otro. La colegialidad del juez da su rendimiento máximo cuando los juicios singulares convergen; en los otros casos, la ventaja consiste ante todo, en la posibilidad de la formación espontánea de una mayoría, la cual si vale menos que la unanimidad, tiene sin embargo un valor que no puede ser desconocido. Precisamente si el acuerdo se verifica entre tantos jueces que exceden del número de los disidentes, es su juicio el que predomina sobre el juicio de estos último, de manera que jurídicamente juicio conforme de todos los jueces y juicio conforme del mayor

número de jueces son equivalentes. El fundamento del principio de mayoría está, como cualquiera ve, en aquellas relaciones entre el buen sentido y el sentido común, de las cuales he hablado ahora varias veces; verdad es que la coincidencia entre el buen sentido y el sentido común está condicionada a un cierto grado de desarrollo espiritual de aquellos que juzgan y éste es, como a cualquiera le debe parecer claro, el problema de la democracia; pero, cuando se trata de jueces, esta condición se puede presumir cumplida.

Si se forma la mayoría, la garantía de justo juicio proporcionada por la colegialidad del juez, aun cuando no alcance el grado máximo de la unanimidad, tiene sin embargo una consistencia real: en igualdad de dignidad, como es lícito presumir en cada uno de los jueces del colegio, se puede considerar menos probable el error de los menos. Pero ¿y si, por el contrario, la mayoría no se forma? Así puede ocurrir cuando sean posibles tantos juicios diversos cuanto son los miembros del colegio: supóngase que de tres jueces que componen el tribunal llamado a juzgar sobre la demanda de pago de una compraventa, el uno considere que no se ha alcanzado la prueba de la conclusión del contrato; el otro que, en cambio, el comprador ha probado haber realizado un pago; y el tercero, finalmente, que, probada la conclusión del contrato y no probado el pago, debe ser acogida la demanda del actor. En este caso, fallido el acuerdo, si la decisión no fuese más que un juicio, no se podría decidir; pero puesto que es necesario hacerlo, éste es precisamente el caso en que se manifiesta la separación entre el juicio y la decisión. El colegio, como colegio, se ha demostrado incapaz de juzgar; sin embargo, el colegio debe decidir. Hay que encontrar un modo de elegir entre las diversas opiniones: todavía un problema de elección. En el plano teórico se podría recurrir incluso al juego de los dados; o hacer valer el juicio del presidente, o el más favorable al demandado; y así sucesivamente.

La autoridad de la decisión colegial es máxima cuando el acuerdo es unánime; media, cuando, fracasada la unanimidad, se alcanza al menos la mayoría; mínima, cuando no se alcanza ni siquiera la mayoría. ¿Es oportuno aclarar lo que disminuye la autoridad en el segundo y en el tercer caso? Esta pregunta explica la razón por la cual la ley vigente no sólo prescribe que la discusión no se haga en audiencia pública como la discusión entre las partes, sino que garantiza su secreto; por eso, la decisión colegial aparece siempre como si hubiese sido tomada por unanimidad. Esta medida, dictada indudablemente con la intención de aumentar el prestigio de la decisión colegial, tiene también, como toda medalla, su reverso, en cuanto si aumenta el valor aparente de la decisión, pone en peligro su valor real. Este valor, es cierto, depende de la efectividad de la discusión, de modo que el voto de cada uno de los jueces se exprese después de haber conocido la opinión de cada uno de los otros, expresada del modo más digno; ahora bien, es cierto que la publicidad de la discusión, comprometiendo frente al público la responsabilidad de los jueces singulares, constituye una notable garantía de la participación efectiva y eficaz de cada uno en la decisión común.”<sup>27</sup>

### ***2.9. Los motivos razonados de la decisión judicial***

En cuanto a los motivos que fundan la decisión judicial, Ceruti Ravasio señala: “La formación colegial de la decisión culmina y termina en el voto; de voto y de votar, para expresar no tanto el juicio cuanto la elección de cada juez colegiado, habla el Art. 276. También ésta es una palabra transparente; a mi me parece indudable, aun cuando los diccionarios no pongan atención en ella, que a través de *voveo* (del que *votus* es participio), deriva de *volvo* (*votum*, contracción de *volutum*); es característico para quien, en la

---

<sup>27</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 366

vacilación escoge uno de los dos caminos, el dirigirse hacia éste. No existe, quizá, una palabra que signifique la decisión como elección, más eficazmente que ésta.

Pero la elección no basta para formar la decisión. Más de una vez se ha tenido ya ocasión de hacer notar el valor de la motivación. El juez no puede decidir sin motivar; la motivación puede al menos parcialmente, estar implícita, pero no puede dejar de existir. Ahora bien, el problema es si hace falta o no hace falta, no tanto que la motivación esté implícita cuanto que esté intuida en la decisión, de manera que ésta consista no sólo en la disposición o sea en la declaración de certeza de la relación litigiosa, sino además en la motivación.”<sup>28</sup>

De lo anterior puede advertirse que el problema de la motivación tiene, sin embargo, en orden a la decisión colegial, un aspecto técnico sobre el cual es raro que los estudiosos se detengan a meditar. Los motivos del voto se explican, más o menos, en la discusión entre los jueces; sin embargo, a fin de ser expuestos dignamente como premisa de la disposición, el resultado de la discusión tiene necesidad de ser juzgado y ordenado. Entre los jueces que discuten y el público, que debe conocer aquel resultado, es necesaria, pues, una mediación. Todavía una vez más, el principio de la mediación en absoluto vital para el proceso, hace sentir su importancia. Es también claro que la mediación, en este caso, asume la forma de la interpretación; se trata, en el fondo de hacer comprender a los otros lo que los jueces han comprendido.

---

<sup>28</sup> **Ibid.** Pág. 370.

### ***2.10. La decisión negativa***

Cuando la decisión del juzgador expresada en la sentencia es negativa, Ceruti Barasio hace la siguiente relación: “En el juicio, como en la célula, hay un elemento fecundante y un elemento fecundado: el espíritu y la materia; el verbum y la res. El conocimiento nace de la unión entre estos dos términos. Cuando la fecundación tiene lugar, el fruto es un novum (novum de novi); viene al mundo algo que antes era desconocido; el mundo, por eso, se enriquece.

Pero ante todo, la fecundación puede no producirse. El ordenamiento jurídico, bajo este aspecto, reproduce de un modo singular los fenómenos de la naturaleza. El poder jurisdiccional puede sin riesgo ser parangonado al poder generativo. Puede ocurrir que falten las condiciones a las cuales la existencia de este poder está subordinada. En este caso, en vez de decidir, el juez no decide: declara forfait. El connubio entre el hombre y la cosa es estéril. No nace nada de él. La res iudicanda permanece iudicanda en vez de convertirse en iudicata.

Por ejemplo, y aun cuando el parangón pueda parecer pintoresco, la incompetencia del juez es un caso de impotencia generandi. El juez incompetente no puede decidir del mismo modo que el hombre impotente no puede engendrar. Sin embargo, el juicio se realiza, pero sin ningún resultado.

En estos casos se tiene una decisión que no compone la litis. Cuando el juez declara que no existen las condiciones a fin de poder decidir, la máquina judicial funciona en vacío.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 374.

De lo relacionado por Ceruti puede advertirse que se comprende que el ordenamiento procesal trate de reducir al mínimo los casos de pronunciamiento negativo mediante dispositivos, los cuales consienten al menos abreviar el procedimiento ante el juez, al cual se pide un juicio que no puede dar; uno de tales dispositivos es la regulación de competencia. Se puede hablar, en estos casos, de decisión negativa.

Agrega al tema Ceruti: “El problema de la decisión negativa no está agotado, sin embargo, con estas reflexiones. En efecto, alguien podría preguntar, cuando no existen las condiciones necesarias a fin de que el juez pueda componer la litis ¿por qué decide? Desde el momento en que, como se ha dicho, trabaja en vacío, ¿por qué trabaja? ¿No es, poco más o menos, una contradicción en los términos esta de decidir o no decidir? Ciertamente, sería una contradicción si la decisión fuese necesariamente ejercicio de la jurisdicción; es absurdo que el juez ejercite la jurisdicción también cuando reconoce que no la puede ejercitar. Sin embargo, no se puede negar que también en este caso él juzga, razona, escoge y, por eso, decide. Pero ¿sobre qué decide? No sobre la relación entre las partes, sino sobre la relación entre él y las partes, esto es, sobre su poder de juzgar. Se debe concluir de ello que, en todos los casos, antes de juzgar a las partes, el juez juzga a sí mismo; y ya el juicio sobre sí mismo proporciona materia a la decisión. En términos más amplios, el hombre juzga también cuando se reconoce incapaz de juzgar; no juzga al otro, sino que se juzga a sí mismo; incluso éste es el único y verdadero juicio que él puede pronunciar. Continuando por este camino, arduo y fascinante, el juicio sobre el otro implica siempre un juicio sobre sí mismo. Tal es la maravillosa capacidad del espíritu, que consigue desdoblarse de manera que no se puede juzgar sin ser juzgado.

Por tanto, eso de juzgar en torno al propio poder no es, a su vez, un poder sino una obligación del juez, y no, como se ha visto, una obligación frente a la parte, sino una



obligación frente al Estado, que se le impone en cuanto es oportuno que también de su no poder el juez dé razón con los mismos modos con los cuales demuestra su poder.”<sup>30</sup>

### **2.11. *La decisión y los autos***

Según Ceruti Ravasio: “Lo mismo que la demanda, así la decisión, que son las dos pilastras del procedimiento no pueden ser confiadas a los verba quae volant. La una y la otra están destinadas a permanecer: la una, la demanda, porque constituye el fundamento del procedimiento; la otra, la decisión, porque constituye el fundamento de la relación jurídica declarada entre las partes. Aquí, si queremos, como se debe, llegar hasta el fondo de la razón, se debería profundizar el concepto de permanecer; aparecería que se trata de una transformación de la historia en naturaleza, esto es, en último análisis, el acto en cosa; esto es, todavía la energía en materia.

La verdad es que el hablar, convirtiéndose en escrito, sufre, precisamente, esta transformación. El parangón más eficaz para aproximar, ya que no para resolver, el problema del documento, no es con el vaso, que contiene un líquido, sino con el transformador, que se carga de energía eléctrica, y después, cuando se le conecta el hilo, la restituye. En este sentido, la palabra, que es en sí efímera permanece; el documento la aprisiona.

Escribir quiere decir, pues, transformar la palabra. Lo que puede hacer o bien hacer que se haga, la persona misma que piensa y que habla; o bien una persona diversa de ella. La distinción entre documento ológrafo o alógrafo, fundamental para la teoría del documento, se apoya sobre tal diferencia.

---

<sup>30</sup> **Ibid.** Pág. 379.

Es una cuestión sutil e interesante la de si el documento de la sentencia pertenece a la una o a la otra categoría. En cuanto a la decisión del juez singular, la solución es fácil cuando se piensa que el secretario, aun cuando sea el autor material de la escritura, escribe en lugar del juez y por cuenta de él, en calidad de amanuense; por eso, no hay dificultad para reconocer que el documento es autógrafo. En cuanto a la decisión del juez colegiado, el problema se complica porque, como hemos visto, mientras la decisión es obra del colegio, de la motivación es autor solamente el redactor; se presenta, así, un documento compuesto, comprendiendo dos declaraciones: una que consiste en la parte dispositiva proveniente del colegio; la otra que consiste en la motivación, proveniente del redactor.”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Ceruti Ravasio, Antonio. **Ob. Cit;** Pág. 383



### ***CAPÍTULO III***

#### ***3. Las faltas de trabajo y el procedimiento para su juzgamiento***

##### ***3.1. Consideraciones***

Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral. De tal cuenta en la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado.

En la realidad, este enfoque doctrinario se queda corto, pues como puede advertirse, no incluye en la acción u omisión a la figura del empleador, lo que constituye una carencia imposible de soslayar, pues en la práctica, especialmente dentro del Derecho Laboral guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo por acción u omisión, suele constituirse en una acción común de los empleadores, por consiguiente, lo estimado por la doctrina más se ajusta a una cuestión de carácter disciplinario por razón de la inobservancia, que el trabajador pueda hacer de las disposiciones legales y contractuales que rigen su proceden dentro de la relación de trabajo. En este sentido es que la legislación laboral guatemalteca enfoca lo relacionado a las faltas de trabajo, pudiendo estimarse que es un enfoque correcto, pues cuando se habla de las faltas de trabajo no se pretende hacer referencia al trabajador faltista o inobservante de las reglas del trabajo, sino más bien, a las infracciones cometidas

por el empleador contra las disposiciones laborales que regulan la existencia de la relación de trabajo.

### ***3.2. Definición de faltas de trabajo y previsión social***

El Artículo 269 del Código de Trabajo, define a las faltas de trabajo, como aquellas 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, sí están penadas con multa. De la definición establecida en aquella norma, se extraen los siguientes elementos:

- Al hablar de faltas de hace referencia a la comisión de infracciones o violaciones contra las leyes de trabajo.
- La comisión de las infracciones o violaciones puede darse por acción u omisión, de cualquiera de los sujetos de la relación laboral, es decir patrono o trabajador;
- Las infracciones o violaciones, deben ser en contra de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o demás leyes de trabajo o de previsión social;
- La comisión de estas infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa.

#### ***3.2.1. Las reglas que rigen el procedimiento para buscar sancionar las faltas de trabajo y previsión social***

Se consideran reglas que deben observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social, las siguientes;

- La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa, prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo conocimiento de la comisión de la falta;
- Dentro de los límites señalados para la cuantía de las sanciones, la Inspección General del Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de 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.
- Cuando se trate de reincidencia de la comisión de faltas de trabajo o previsión social, se incrementará en un cincuenta por ciento, la multa incurrida, debiéndose entender que no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- Cuando 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. De consiguiente el patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- Adicionalmente al pago de las sanciones impuestas el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad, en el plazo final que fije la resolución que impuso la sanción.
- La Inspección General de Trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado.

### ***3.3. Definición de correcciones disciplinarias***

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

De la definición antes transcrita, se establece que las correcciones disciplinarias presentan los siguientes elementos:

- Son impuestas por las autoridades judiciales de trabajo;
- Se imponen a las partes dentro del trámite de un proceso jurisdiccional y a los abogados asesores de éstas.
- También se imponen a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social y en general a todas las personas que desobedezcan los mandatos emitidos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

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

### ***3.4. La cuantía y aplicación de las sanciones establecida por la comisión de faltas a las leyes de trabajo***

Con motivo de estudiar la cuantía para la aplicación de las sanciones por la comisión de faltas de trabajo, es importante definir que se entiende por violación a una disposición prohibitiva y también por violación a una disposición preceptiva:

En el primer caso, a lo que se quiere hacer referencia, es a la vulneración por acción u omisión de una disposición que prohíbe una determinada conducta de cualquiera de las partes de la relación laboral, un ejemplo gráfico de ésta es, cualquiera de las prohibiciones contenida para los patronos y para los trabajadores en los Artículos 62 y 64, respectivamente, del Código de Trabajo.

En el segundo caso, se hace referencia a la inobservancia por acción u omisión de una disposición que regula como debe ser el proceder de las partes de la relación de trabajo, relativo a determinada institución contemplada en las leyes de trabajo. Un ejemplo de éste, lo constituye lo regulado en el Artículo 28 y 30 del Código de Trabajo, que establecen las obligaciones del empleador de tener que celebrar el contrato individual de trabajo por escrito y de tener que exhibirlo en el momento que se le requiera pero además otro ejemplo claro lo constituye lo regulado en el Artículo 26 de aquel mismo cuerpo legal, en relación a que todo contrato o relación de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido y sólo con carácter de excepción pueden celebrarse los contratos de naturaleza temporal cuyo carácter es considerado de excepción, precisamente por la regla de indefinición antes citada. Es decir, que una disposición preceptiva entonces, es la que regula la obligación de que se deban tener por celebrados a tiempo indefinido todos los contratos o relaciones de trabajo en los que la naturaleza de la actividad que les dio origen sea de naturaleza continua, por lo



tanto una vulneración de una vulneración preceptiva, consistiría en que el patrono busque celebrar con un trabajador un contrato individual de trabajo a plazo fije, a sabiendas que la actividad que la origina es de naturaleza continua.

Una vez aclarado lo anterior, la cuantía de las sanciones establecida en el Artículo 272 del Código de Trabajo, es la siguiente:

- 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 halle fijado; será impuesta a este una sanción consistente en una multa de entre en seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes en las actividades no agrícolas.
- La violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa de entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigente para las actividades no agrícolas;
- La violación a una disposición preceptiva del título tercero del Código de Trabajo, relativo a los salarios, jornadas y descansos en el trabajo, u otra ley o disposición de trabajo, referente a la misma materia, cometida por el empleador, da lugar a la imposición de una multa de entre tres y doce salarios mínimos mensuales, vigentes para las actividades no agrícolas;
- Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto del Código de Trabajo referente a la materia de higiene y seguridad en el trabajo o cualquier otra ley relativa a la misma materia, cometida por el empleador, da lugar a la imposición de una multa de entre seis y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- La violación a las disposiciones preceptivas del título sexto del Código de Trabajo, referente al derecho de huelga o paro, u otra ley de trabajo referente a la misma materia, da lugar a la imposición de una multa de entre dos y diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, si se trata de trabajadores.
- Las violaciones a las disposiciones relativas a las obligaciones de los patronos, a la constancia que el patrono debe entregar al trabajador al momento de la terminación del contrato de trabajo y a impedir el cumplimiento de las obligaciones de los Inspectores de Trabajo, da lugar a la imposición de una multa de entre dos y diez salarios mínimos mensuales, vigentes para las actividades no agrícolas, si se trata de patronos; y de entre uno y cinco salarios mínimos vigentes para las actividades no agrícolas, sí se trata de trabajadores.
- Todas las violaciones a cualquier otra disposición preceptiva contenida en el Código de Trabajo u otra ley de trabajo y previsión social, distinta a las relacionadas, da lugar a la imposición de una multa de entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, sí se trata de patronos; y de diez a veinte salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores.

### ***3.5. El procedimiento administrativo para la denuncia, instrucción y sanción de las faltas a las leyes de trabajo***

El procedimiento administrativo para buscar la sanción por la comisión de faltas a las leyes de trabajo está a cargo de la Inspección General de Trabajo, se describe de la manera siguiente:

- Apercibimiento por escrito a quien a cometido la infracción por primera vez, para obligar a la observancia de la disposición inobservada;
- Si la inobservancia continúa, el Inspector de Trabajo, debe denunciar al infractor ante el Inspector General de Trabajo;
- El Inspector General de Trabajo, debe dar audiencia al infractor para que se manifieste, haciendo constar que no cumplió con el apercibimiento dictado en su oportunidad;
- Una vez, vencido el plazo de la audiencia conferida, y establecida la existencia de la falta de trabajo, el Inspector General de Trabajo dictará la resolución imponiendo la sanción pecuniaria correspondiente y fijando el plazo para su cumplimiento.
- El pago de las multas debe hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo que deberá trasladar dichos fondos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que adquieren carácter privativo y que deberán ser utilizados para capacitación y mejoramiento de equipo de ese Ministerio.
- La resolución que impone la multa será impugnada mediante el recurso de revocatoria, normado en el Artículo 275 del Código de Trabajo, y posteriormente mediante el procedimiento contencioso administrativo, solo en el caso de que las sanciones impuestas sean de cinco mil quetzales.

Como puede advertirse de lo antes relacionado, se establece fehacientemente que la Inspección General de Trabajo es la institución titular legitimada para instruir el procedimiento que busca sancionar la comisión de faltas de trabajo y que en esa dirección la legislación laboral guatemalteca, le ha conferido la facultad de investigar, denunciar, instruir y sancionar aquellas faltas, lo cual la convierte en juez y parte dentro de ese procedimiento, cuestión ésta, que ha motivado la discusión sobre si esto es inconstitucional o no.

### ***3.6. Ejecución de la sanción impuesta por la comisión de faltas de trabajo***

Una vez firme, la resolución que ha impuesto la sanción administrativa pecuniaria, por parte de la Inspección General de Trabajo la resolución que la contiene adquiere el carácter de título ejecutivo y si no existe el pago de la multa correspondiente por el obligado la Inspección de Trabajo, queda legitimada para promover ante los tribunales de trabajo y previsión social, la ejecución de la misma, mediante el procedimiento ejecutivo normado en los Artículo 426 y 428 del Código de Trabajo. Lo anterior impone la obligación para los tribunales de impulsar de oficio, una vez promovida la solicitud de ejecución por la Inspección de Trabajo, el tramite de la misma, librando el mandamiento de ejecución correspondiente para que el ministro executor se constituya en el lugar en donde se encuentre el obligado y requiera el pago de la multa impuesta y en caso de no hacerse efectivo el mismo proceda a embargar bienes suficientes que se tengan a la vista que logren cubrir el monto de lo reclamado, y sobre los cuales pueda hacerse recaer el remate que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes a éste requerimiento.



## ***CAPÍTULO IV***

### ***4. Las consecuencias de la sentencia dictada dentro del juicio ordinario laboral por despido injustificado.***

#### ***4.1. La sentencia dentro del juicio ordinario laboral***

La sentencia se constituye en el acto procesal que le pone fin al trámite del proceso y por medio del cual el juez externa su decisión en relación a los asuntos que fueron sujetos a su conocimiento dentro del juicio. La sentencia como acto procesal del juicio ordinario laboral por despido injustificado debe dictarse una vez concluida la última audiencia de prueba o vencido el plazo del auto para mejor fallar, en un plazo no menor a cinco ni mayor a diez días.

##### ***4.1.1. Clasificación doctrinaria de la sentencia***

Las sentencias en la doctrina se clasifican en absolutorias y condenatorias. Siendo las primeras, las que liberan al demandado del cumplimiento de determinadas obligaciones y de la asunción de determinadas conductas; mientras que las segundas son las que imponen al obligado el cumplimiento de ciertas obligación y la asunción de determinadas conductas.

#### ***4.1.2. Clasificación legal de la sentencia***

De acuerdo con el Código de Trabajo las sentencias se clasifican en:

- Sentencia por rebeldía, la que se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral;
- Sentencia por confesión ficta, la que se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, por haber dejado de prestar confesión judicial ese mismo día, no obstante estar apercibido de tener que hacerlo;
- Sentencia por contestación en sentido afirmativo de la demanda, esta es la que se produce como consecuencia de que el demandado comparece a la primera audiencia a juicio oral, aceptando como ciertas las pretensiones del actor.
- Sentencia común, esta es la que se dicta después de todo el trámite del proceso en un plazo no menor a cinco ni mayor a diez días, después de concluida la última audiencia de prueba o de vencido el plazo del auto para mejor fallar.

#### ***4.1.3. Requisitos de la sentencia, según el Código de Trabajo***

De acuerdo con el artículo 364 del Código de Trabajo, la sentencia debe observar los siguientes tres requisitos:

- Claridad, este requisito se refiere que la sentencia debe dictarse en términos claros y entendibles para las partes, no es admisible una sentencia que presente ambigüedades u oscuridades.
- Precisión. este requisito se refiere a que la sentencia debe resolver todos los aspectos que fueron sujetos a conocimiento del juez.
- Congruencia, este requisito se refiere a que en la sentencia debe existir identidad entre lo juzgado dentro del juicio y lo resuelto en la misma. De esto se infiere, que no es permitido que la sentencia resuelva cuestiones que no hayan sido objeto del litigio o en su caso resuelva más de lo que se pidió, cuestión que en la doctrina se conoce como sentencia ultra petita.

#### ***4.1.4. Contenido***

El contenido de la sentencia dictada dentro del juicio ordinario laboral que se ha promovido por despido injustificado, se describe de la manera siguiente:

- Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte;
- La clase o tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos mismos del despido injustificado;



- Los resúmenes que deberán contenerse sobre las alegaciones del actor contenidas en su memorial de demanda y las del demandado contenidos en su contestación de demanda;
- Los resúmenes que deberán contenerse en relación a las excepciones interpuestas y los hechos que para probar o desvirtuar la acción del despido injusto se hubieren sujetado a prueba.
- Las consideraciones de derecho que deberán analizar meritoriamente y una a una, el valor de las pruebas rendidas y a cuales de éstas se les ha conferido el valor probatorio, para tener por probados los hechos sujetos de discusión;
- La exposición de las doctrinas fundamentales del derechos que se discute, que en este caso es la existencia o no del despido injusto y el análisis de las leyes en que se apoyen los razonamientos en que se funda la sentencia;
- La parte resolutive que deberá contener , además de la mera decisión que declara procedente la demanda e injustificado el despido, y que ordena el pago de las indemnizaciones reclamadas con motivo de éste, la declaración expresa del juzgador en la que dispone de conformidad con lo regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo, de certificar lo conducente en contra del patrono condenado en caso de no dar exacto cumplimiento a lo resuelto en la sentencia;
- La decisión expresa del juzgador de certificar a la Inspección General de Trabajo, lo resuelto, para que la misma inicie el respectivo procedimiento administrativo para sancionar la comisión de la falta de trabajo que constituye el inobservar la disposición preceptiva que obliga a que el contrato individual de trabajo, solo puede terminar en caso de causa justificada. Esta manifestación se funda en lo dispuesto en el Artículo 416 del Código de Trabajo.

**4.2. *La certificación de lo conducente en el caso de la sentencia condenatoria dictada en juicio ordinario promovido por despido injusto***

La obligación del juez de trabajo y previsión social, de certificar lo conducente en contra del patrono demandado en el trámite de un juicio ordinario promovido por despido injustificado, se

origina de lo dispuesto el Artículo 416 del Código de Trabajo, que reza: “Están obligados a denunciar sin que por ello incurra 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.

De lo antes transcrito, se establece entonces que la dictarse la sentencia que declare procedente la demanda promovida en juicio ordinario por despido injustificado, el juez de trabajo y previsión social ha tenido conocimiento, por virtud del ejercicio de su cargo, en este caso, por haber juzgado el trámite del un proceso dentro del cual el empleador no pudo probar la justicia del despido que se consumó, la comisión de una falta al haber el patrono vulnerado la garantía de indefinidad de los contratos de trabajo, contenida en el Artículo 26 del Código de Trabajo, que integrada con la contenida en el Artículo 78 de ese mismo cuerpo legal, convierte a la terminación injustificada del contrato de trabajo en una contravención a la ley de trabajo. Por ello y al tener conocimiento el juez de trabajo de esta falta, está obligada a hacer del conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo, encargada de promover el procedimiento correspondiente para sancionar las faltas de trabajo el hecho que constituye la comisión de ésta, lo que únicamente puede hacer

mediante pronunciarse en la misma sentencia, certificando lo conducente para que aquella autoridad administrativa instruya el procedimiento para el que se le ha facultado. Importante es señalar, que si el juzgador omite certificar lo conducente en la sentencia de mérito, puede incurrir en un acto de omisión de denuncia, que incluso podría ser constitutivo de delito.

#### 4.3. ***Consecuencias de la certificación de lo resuelto***

La consecuencia de la certificación de lo conducente a la Inspección General de Trabajo, ordenada en la sentencia que declara injustificado el despido de un trabajador, se traduce en el inicio del procedimiento administrativo, para sancionar pecuniariamente la misma.

Este procedimiento puede transcribirse de la manera siguiente:

- La Inspección General del Trabajo recibe la certificación de lo conducente por el juez de trabajo y previsión social;
- El Inspector General de Trabajo, da audiencia al infractor para que se manifieste, en relación a la comisión de la falta que se le imputa;
- Una vez, vencido el plazo de la audiencia conferida, y establecida la existencia de la falta de trabajo, el Inspector General de Trabajo dictará la resolución imponiendo la sanción pecuniaria correspondiente y fijando el plazo para su cumplimiento.
- La multa que deberá satisfacer el patrono demandado deberá fijarse en una cuantía de entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, vigentes para las actividades no agrícolas;

- En caso de insolvencia del empleador la multa impuesta deberá convertirse en prisión simple en consonancia con lo establecido en el Código Penal
- El pago de la multa debe hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo que deberá trasladar dichos fondos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- El patrono podrá impugnar las resolución que impone la multa, mediante el recurso de revocatoria, normado en el Artículo 275 del Código de Trabajo, y posteriormente mediante el procedimiento contencioso administrativo, solo en el caso de que las sanciones impuestas sean de cinco mil quetzales.



## CONCLUSIONES

1. El procedimiento para establecer la existencia de la comisión de faltas de trabajo y la sanción de éstas, es eminentemente administrativo y se encuentra a cargo de la Inspección General de Trabajo.
2. La terminación del contrato individual de trabajo por despido injustificado, constituye la violación de una disposición preceptiva, establecida en el Código de Trabajo, como lo es la regla de indefinición, que impide que el contrato pueda terminar injustificadamente.
3. Las correcciones disciplinarias se constituyen en los apremios que los jueces y magistrados de trabajo y previsión social pueden imponer a las partes, sus asesores y los auxiliares de los tribunales, en el caso de inobservar las disposiciones relativas al trámite del proceso.
4. Es obligación de los jueces de trabajo denunciar a la Inspección General de Trabajo, la comisión de faltas a las leyes de trabajo, de las que tengan conocimiento, por razón del ejercicio de su cargo.
5. La sentencia condenatoria dictada dentro del juicio ordinario laboral promovido por despido injustificado, impone al condenado la obligación, además de pagar la indemnización legal correspondiente, de hacer efectivo el pago de éstas en forma inmediata, bajo apercibimiento de certificar lo conducente a los tribunales penales, por motivo de insolvencia.

6. La Inspección General de Trabajo ha asumido el papel de juez y parte en el procedimiento para el juzgamiento y sanción de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo, en vista de que es ésta la que debe denunciar al infractor, instaurar el procedimiento para establecer la existencia de la falta de trabajo y posteriormente sancionarlo con la imposición de la multa que corresponde.
7. La garantía de estabilidad que rige todos los contratos individuales de trabajo se ve vulnerada con motivo del despido injustificado.
8. El procedimiento de ejecución para reclamar el pago de las multas adeudadas por la comisión de faltas de trabajo, impone la utilización de la resolución dictada por el Inspector General de Trabajo, en carácter de título ejecutivo.
9. Los jueces de trabajo y previsión social dentro de los juicios promovidos por despido injustificado y en caso de ser la sentencia condenatoria, se encuentran obligados por ley a certificar lo conducente a la Inspección General de Trabajo, para que ésta inicie el procedimiento de sanción correspondiente.
10. La protección a la estabilidad en el empleo genera que la terminación injustificada del contrato se constituya en una vulneración a las leyes de trabajo que genera a la vez, la comisión de una falta de trabajo.
11. La cuantía de la multa impuesta como sanción por el despido injustificado es intrascendente e incongruente con el bien de la estabilidad que se pretende proteger y con el daño que se ocasiona al trabajador objeto del despido injusto.

## RECOMENDACIONES

1. Las salas de trabajo y previsión social deben unificar el criterio de todos los tribunales de trabajo de primera instancia, a fin de que los jueces de trabajo y previsión social cumplan con ordenar en la sentencia condenatoria dictada en el juicio ordinario por despido injusto, la certificación de lo conducente a la Inspección General de Trabajo, para que éste instruya el procedimiento correspondiente para sancionar la falta que aquél constituye.
2. Debe reformarse el Artículo 272 del Código de Trabajo, en lo relativo a la cuantía de la multa que debe imponerse a los patronos infractores en el caso del despido injustificado.





**BIBLIOGRAFÍA**

- ALONSO OLEA, Manuel. **Extinción y Rescisión del Contrato de Trabajo.** Editorial Tecnos, Madrid, España. 1985.
- ARON, Raymond, **Terminación de los Contratos de Trabajo en las Actividades Industriales.** Editorial Gallimard, León, Francia. 1982.
- BONAUD, Juan José. **La Terminación del Contrato de Trabajo.** Editorial Desclee, Buenos Aires, Argentina. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.** Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral.** Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires Argentina. 1998.
- CERUTI RAVASIO, Antonio. **La Sentencia y sus efectos.** Editorial El Lavoro, Roma, Italia. 1988.
- COSTA PINTO, Luis. **La Inspección del Trabajo.** Editorial Eudeba, Buenos Aires, Argentina. 1983.
- DE FERRARI, Francisco. **El Derecho de Trabajo.** Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina. 1989.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de Derecho del Trabajo.** Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina. 1984.
- DOBB, Mauricio. **Las Vulneraciones a las Leyes de Trabajo.** Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1987.
- FRANCA, Leonel. **La Crisis que Produce el Despido sin Justificación.** Editorial Cultural. Buenos Aires, Argentina. 1988
- HOXIE, Robert. **El Castigo a la Inobservancia a las Leyes de Trabajo en la Unión Americana.** Editorial Appleton, Nueva York, U.S.A. 1982.

ORANTES LIMA, Humberto Enrique. **La Organización Administrativa de Trabajo en Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1981. 62 Págs.

ORREGO, Manuel de Jesús. **Breves consideraciones del procedimiento, en el Juzgamiento de faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1976. 143 Págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1984

PAVAN, Pietro, **Terminación de la Relación Laboral.** Editorial Colletti, Roma, Italia. 1983.

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española.** Editorial Espasa Calpe, S.A.. Madrid, España. 1994.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto 1441, 1961.