

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA POR NO  
REGULARSE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO,  
POR SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS LABORALES**

**RAMIRO ESTUARDO RAXTÚN ESTRADA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2009**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA POR NO  
REGULARSE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO,  
POR SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**RAMIRO ESTUARDO RAXTÚN ESTRADA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos Profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, septiembre de 2009

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta:	Licda. Laura Consuelo Montes Mendoza
Vocal:	Licda. María del Carmen Mancilla
Secretaria:	Licda. Griselda Patricia López

**Segunda Fase:**

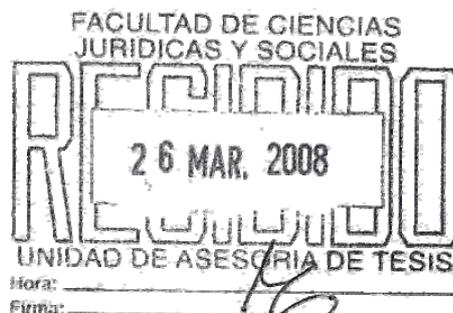
Presidente:	Lic. Ronan Roca Menéndez
Vocal:	Lic. Homero López Pérez
Secretario:	Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz

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

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN  
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranjo  
Teléfono 24374220

Guatemala, 29 de Febrero del año 2008.

Señor Jefe  
De la Unidad de Tesis  
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha diecinueve de febrero del año en curso, que se me hiciera para asesorar al bachiller RAMIRO ESTUARDO RAXTUN ESTRADA, respecto a su trabajo de tesis intitulado ANALISIS JURIDICO DE LA VIOLACION AL DERECHO DE DEFENSA POR NO REGULARSE LOS MEDIOS DE IMPUGNACION EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, POR SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS LABORALES, procedí a emitirle mi opinión y consideré la necesidad de que ajustara algunos aspectos de la investigación en el sentido de ampliar dos capítulos, por lo que el Bachiller Raxtun procedió a realizar los arreglos que la suscrita consideró pertinentes.

El trabajo desarrollado por el Bachiller Raxtun Estrada, es interesante, porque esta ha sido una problemática que se ha afrontado desde el mismo surgimiento del Código de Trabajo, que no señala de manera especial, por ser el Derecho de Trabajo, especial, los medios de impugnación adecuados y pertinentes enfocado en los procedimientos de faltas, sin embargo, también debe considerarse que esta problemática también se afronta con todos los procedimientos en general del mismo Código de Trabajo, por lo que considero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico, y el Bachiller Raxtun Estrada utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente con los hallazgos, y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el artículo 32 del Normativo vigente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen en forma favorable.

Atentamente,

LICENCIADA  
Coralia Carmina Contreras Flores  
ABOGADA Y NOTARIA

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN  
Colegiada Activa Número 5,656



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de marzo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FELIPE GARCÍA LEIVA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RAMIRO ESTUARDO RAXTUN ESTRADA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA POR NO REGULARSE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, POR SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS LABORALES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh



LICENCIADO LUIS FELIPE GARCIA LEIVA  
7ª. Calle "A" 8-18 Zona 7. Colonia Quinta Samayoa  
Teléfono 55487947

Guatemala 22 de Mayo de 2008



SEÑOR  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
LICENCIADO MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN  
SU DESPACHO

Estimado Licenciado Castillo:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de REVISOR DE TESIS del estudiante RAMIRO ESTUARDO RAXTUN ESTRADA, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA POR NO REGULARSE LOS MEDIOS DE IMPUGNACION EN EL CODIGO DE TRABAJO, POR SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS LABORALES" el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

1. Considero que el tema investigado por el estudiante Ramiro Estuardo Raxtun Estrada, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para que los Profesionales del Derecho se informen en cuanto a cómo se vulnera el derecho de defensa de a los infractores de faltas en materia laboral por no regularse los medios de impugnación específicos.
2. La bibliografía empleada por el estudiante Raxtun Estrada, fue adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada habiendo empleado en su investigación los métodos: históricos, teóricos, deductivos, inductivos y comparativos.
3. En Definitiva, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 31 y 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión del mismo, y que el mismo sirva de base para el examen profesional correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente

Luis Felipe García Leiva  
Abogado y Notario

Lic. Luis Felipe García Leiva.  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 4006



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de marzo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RAMIRO ESTUARDO RAXTÚN ESTRADA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA POR NO REGULARSE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, POR SANCIONES IMPUESTAS POR FALTAS LABORALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



## **DEDICATORIA**

**A DIOS:** A él sea esta gloria y honra, por darme la oportunidad de lograr esta meta.

**A MIS PADRES:** Ramiro Nicanor Raxtún Machic.  
María Florentina Estrada Tomás.  
Por enseñarme mis primeras palabras, letras y lo que soy ahora

**A MI ESPOSA:** Zoila Leticia Ramírez Alvizures.  
Amor de mi vida; por su gran amor, paciencia y apoyo incondicional.

**A MIS HIJOS:** Cristian Alejandro Raxtún Ramírez  
Astrid Vanesa Raxtún Ramírez  
Diego Alexander Raxtún Ramírez  
Mis angelitos, regalos de Dios, mi inspiración.

**A MIS HERMANOS:** Astrid Mercedes Raxtún Estrada  
Byron Leonel Raxtún Estrada  
Walter Rolando Raxtún Estrada.  
Por compartir mis alegrías, tristezas y brindarme su apoyo.

**A MIS SUEGROS:** Adelina del Rosario Alvizures Mejía  
Fermín Antonio Ramírez Girón  
Por quererme como a un hijo.

**A MIS AMIGOS:**

Con cariño.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, lugar donde obtuve grandes conocimientos.

**A:**

Lic. Bonerge Mejía Orellana, por ser un ejemplo de lucha y esfuerzo para poder alcanzar las metas de nuestra vida.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción. ....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Historia del derecho de trabajo en Guatemala. ....	1
1.1. Breves antecedentes. ....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo . ....	10
1.3. Principios fundamentales. ....	12
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Faltas en materia de trabajo y el derecho de defensa en las sanciones patronales. ....	15
2.1. Definición de falta. ....	15
2.2. Descripción de las faltas conforme al Código de Trabajo . ....	19
2.3. El procedimiento para el juzgamiento de las faltas. ....	21
2.4. El derecho de defensa y su aplicación en el derecho de trabajo cuando se impone una sanción al patrono. ....	24
2.5. El derecho de defensa en el derecho de trabajo. ....	26
2.5.1. La tutela judicial efectiva. ....	26
2.5.2. Las partes que intervienen en el procedimiento de juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo. ....	27
2.5.3. El procedimiento. ....	28
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. La violación al derecho de defensa en el procedimiento de faltas en la imposición de sanciones. ....	31
3.1. Los medios de impugnación en términos generales. ....	31

	<b>Pág.</b>
3.2. Naturaleza de la impugnación . . . . .	31
3.3. Procedimiento impugnativo . . . . .	32
3.4. Recursos que establece la legislación guatemalteca. . . . .	33
3.5. El recurso de apelación . . . . .	36
3.5.1. Antecedentes. . . . .	37
3.5.2. Concepto de la apelación . . . . .	37
3.5.3. Características del recurso de apelación. . . . .	41
3.5.4. Los medios de impugnación en el Código de Trabajo. . . . .	44
3.6. Razones por las cuales se violenta el derecho de defensa en el procedimiento de faltas . . . . .	46
3.7. Análisis de legislación comparada . . . . .	47
3.7.1. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de El Salvador. . . . .	47
3.7.2. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de Costa Rica . . . . .	57
3.7.3. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de Honduras . . . . .	69
3.7.4. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de Panamá. . . . .	72
 <b>CAPÍTULO IV</b> 	
4. Análisis de resultados . . . . .	75
4.1. Propuesta de creación del Código de Faltas . . . . .	75
 CONCLUSIONES . . . . .	 85
RECOMENDACIONES. . . . .	87
ANEXOS. . . . .	89
BIBLIOGRAFÍA . . . . .	95

(i)

## INTRODUCCIÓN

En el Código de Trabajo vigente no se regula adecuadamente el procedimiento de faltas laborales y sus medios de impugnación, y por lo tanto, se está violentando el derecho de defensa, no sólo por parte del trabajador sino también por parte del patrono.

En el caso del procedimiento respecto a las faltas que son conocidas por los tribunales de trabajo, que se pretendió que conocieran una entidad administrativa laboral, como lo es la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue impugnada, como producto entre otras cosas, de que la facultad de juzgar únicamente la tienen los jueces, constitucionalmente establecido. Sin embargo, a juicio de quien escribe, existen faltas administrativas, como sucede con el servicio civil, lo cual podría muy bien establecerse como faltas a las leyes de trabajo, de orden administrativo, y que conociera un ente administrativo, tal como sucedía con la Inspección General de Trabajo.

Se ha comprobado la hipótesis, en cuanto a que los recursos expresamente regulados en el Código de Trabajo, no tienen una relación directa y efectiva por lo tanto, y de que no es conocida por las partes, especialmente en el caso del trabajador, para que pueda hacer valer el derecho de defensa.

Se propone por consiguiente, luego del análisis del Código de Trabajo con respecto al procedimiento de faltas laborales, que deben existir normas que señalen las infracciones y las sanciones, y determinar un procedimiento efectivo, porque el que se emplea en la actualidad es insuficiente e inadecuado para el derecho de defensa, siendo que el Artículo 12 constitucional, que regula el derecho de defensa es ilimitado, es decir, no puede determinarse algún límite que el legislador quiera invocar ante éste, para que de esa cuenta se pudiera establecer si es adecuada la forma en que se regula en la actualidad los medios de impugnación que el Código de Trabajo señala, como el de apelación (pero es una apelación específica, es decir, para determinados casos ya

**(ii)**

señalados en la ley), revocatoria, reposición, (que adquiere la calidad de carácter supletorio frente a normas del Código Procesal Civil y Mercantil en todo caso), y el de responsabilidad, que va dirigido específicamente a los jueces laborales, seguidamente del desarrollo del trabajo de campo.

Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. En el primero se establece un breve análisis doctrinario y legal del derecho de trabajo, y sus principios fundamentales; en el capítulo segundo, se describen las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social; en el tercer capítulo, se incluye el derecho de defensa en los juicios de faltas, así como el derecho de defensa y su violación por la ausencia de medios de impugnación; en el capítulo cuarto se incluye la legislación comparada al respecto; en el capítulo quinto, se establece un análisis del trabajo de campo y la propuesta de que se cree la normativa necesaria para implementar un procedimiento eficaz para ventilar las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, así como para regular los medios de impugnación.

El método utilizado para el desarrollo de la investigación ha sido el jurídico, complementándolo con el método sociológico.

Las técnicas de investigación empleadas han sido la investigación bibliográfica y la entrevista.

## CAPÍTULO I

### 1. Historia del derecho de trabajo en Guatemala

#### 1.1. Breves antecedentes

El trabajo constituye un esfuerzo físico y mental que realiza el ser humano con un objetivo: satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, puesto que a través del tiempo, éste ha significado el intercambio de fuerza de trabajo por parte del trabajador y la entrega de una remuneración, salario, sueldo, estipendio que debe hacer el patrono dentro de las relaciones que se suscitan entre estos y que recientemente se encuentra normado específicamente, puesto que con anterioridad, por lo menos, para el caso de Guatemala, todo lo relativo a las relaciones entre estos, se regía por el Código Civil.

“A manera de historia, conviene hacer una reflexión de lo que ha acontecido al país y que indiscutiblemente tiene relación con la evolución que tiene el Derecho de Trabajo para el país.

En 1877 se fundó en la ciudad de Guatemala la Sociedad Central de Artesanos y cinco años después la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango. Una y otra contaron con el apoyo del gobierno de Justo Rufino Barrios y dependieron en mucho de la voluntad política del gobernante. Sus fines eran, en ambos casos, mejorar la producción y las condiciones de la clase obrera. La vida de dichas asociaciones fue corta, pues la primera dejó de existir a causa de las divisiones internas provocadas por divergencias políticas y la segunda se desarticuló a la muerte del Reformador, aunque resurgió en 1891 gracias al interés del entonces Alcalde quezalteco Manuel Estrada Cabrera.”<sup>1</sup>

La clase obrera y artesanal de Guatemala inició su proceso de organización en 1892, con la fundación de las primeras asociaciones de carácter mutualista. Tras haber permanecido durante dos décadas dentro de este limitado marco, el movimiento obrero

---

<sup>1</sup> Bauer Paiz, Alfonso, **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo**, pág. 120.

urbano adquirió un mayor grado de conciencia sobre sus dimensiones y alcances, a raíz del primer encuentro de obreros centroamericanos realizado en El Salvador en 1911.

La inflación de la posguerra, las condiciones de trabajo y las constantes huelgas obligaron al gobierno de José María Orellana a crear, en 1925, en pleno auge de la producción y demanda cafetalera y ante la excesiva importación de productos manufacturados del exterior, un Departamento Nacional del Trabajo, encargado de solucionar los innumerables conflictos laborales.

Más tarde tuvo lugar la apertura política del gobierno de Lázaro Chacón y el crecimiento del movimiento obrero entre 1926 y 1929. Sin embargo, la depresión mundial ocurrida ese último año lanzó al país a una nueva crisis económica y agudizó los problemas de la clase trabajadora. Ante tales circunstancias, el ascenso al poder de Jorge Ubico en 1931 significó una nueva dictadura que, ante el temor de un levantamiento comunista similar al sucedido en 1932 en El Salvador, destruyó sistemáticamente las organizaciones laborales y anuló cualquier intento de reivindicación, cerrándose durante casi una década y media los espacios conquistados anteriormente por el movimiento sindical.

En abril de 1892 los trabajadores de los talleres El Tuerto, ubicados en la ciudad capital, se reunieron con el objeto de sentar las bases para la fundación de la sociedad de artesanos denominada El Porvenir de los Obreros. Esta asociación mutualista fue fundada el 6 de septiembre del año citado y reconocida oficialmente en 1894 por el gobierno de José María Reina Barrios. Aun cuando los fundadores se llamaban a sí mismos obreros, este término designaba preferentemente a asalariados de tipo artesanal más que fabril. De hecho, la mayoría de trabajadores urbanos de ese tiempo eran zapateros, carpinteros, herreros, sastres, panaderos y otros asalariados que producían a mano, bienes de consumo en talleres artesanales.

En 1903, Estrada Cabrera emitió el Decreto 630, que contenía la Ley de Cooperativas, mediante el cual el Estado reconocía, por primera vez, la obligación de

promover, por todos los medios a su alcance, el mejoramiento de las condiciones de vida de las clases laborantes. A esta disposición siguió, en el año 1906, el Decreto 669, que contenía la Ley Protectora de Obreros, en la cual se pueden observar algunos antecedentes de un sistema de seguridad social. En efecto, la ley contemplaba la creación de una Caja de Ahorros en Cooperativa, que nunca llegó a funcionar; los fondos de previsión de ésta debían provenir, en partes iguales.

Después de la fundación de El Porvenir de los Obreros, el proceso de agrupamiento gremial de los artesanos urbanos se extendió en la capital y en varias cabeceras departamentales. Ello se produjo al amparo del "derecho de asociación y de reunirse pacíficamente y sin armas", reconocido en el Artículo 25 de la Constitución de 1879.

En el interior de la república surgieron entonces, entre otras, la Sociedad de Artesanos de la Antigua Guatemala; la Fraternidad, en Escuintla; la Asociación Siglo XX, en Zacapa; la Asociación de Obreros Pro-Pueblo, en Totonicapán; la Sociedad de Artesanos El Trabajo, de Cobán; la Sociedad de Auxilios Mutuos Minerva, en Huehuetenango; y la Sociedad de Artesanos de Chiantla. En la ciudad de Guatemala se fundaron la Gremial de Albañiles, la Sociedad de Tipógrafos Guttenberg, la Central de Artesanos y Albañiles, la Fraternidad de Barberos, la Asociación de Panaderos y la Filantropía de Maestros.

Estas agrupaciones, conformadas por artesanos y obreros del mismo oficio, gestionaron su personalidad jurídica y su consiguiente reconocimiento oficial por el Ministerio de Gobernación y Justicia, mediante la presentación de estatutos basados en muchos casos en los de la asociación El Porvenir.

Durante la administración de Estrada Cabrera se trató, asimismo, de impulsar la educación de los obreros a través de escuelas nocturnas instaladas en varias ciudades del país, así como por medio de las llamadas Escuelas de Artes y Oficios, que pasaron entonces a denominarse Escuelas Prácticas. Con ello, el gobernante pretendía actuar

en beneficio de los apóstoles infatigables del trabajo.

La ocasión para un cambio de actitud y un mayor acercamiento se presentó en la oportunidad en que se celebró en San Salvador, en 1911, el Primer Congreso Obrero Centroamericano. A esta reunión asistieron tres delegados guatemaltecos, representantes de las sociedades, El Porvenir de los Obreros, la Fraternidad de Escuintla y la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango.

Es interesante señalar que, después del Congreso de San Salvador, cuyas conclusiones rebasaban el límite estrecho de los gremios, en abril de 1913 estalló en Guatemala la primera huelga de trabajadores. Este movimiento fue protagonizado por ferrocarrileros de la IRCA, que demandaban mejores salarios, pero concluyó seis días después de iniciado sin que los trabajadores obtuvieran respuesta satisfactoria a sus planteamientos. La división introducida por los jefes de talleres, y el hecho de que muchos operarios fueran obligados a participar en la huelga, frustraron el éxito pretendido. Sin embargo, la empresa se obligó a revisar la planilla y a conceder algunos aumentos de acuerdo con las aptitudes de cada trabajador.

La independencia de los gremios y los planteamientos de tipo reivindicativo más allá del simple mutualismo culminaron, en 1918, con la fundación de la Federación Obrera Guatemalteca Para la Protección Legal del Trabajo (FOG), que fue un punto de partida en el movimiento anticabrerista surgido después de los terremotos de 1917 y 1918. El descontento se generalizó entre la población artesanal y obrera sometida a constantes crisis económicas y sociales. Las quejas obedecían a la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, la competencia de los productos de importación, las jornadas agotadoras de 12 y 14 horas de trabajo, la inexistencia de leyes protectoras contra despidos y malos tratos y la explotación de los trabajadores forzados en obras públicas o en el servicio militar, a quienes no se reconocía remuneración alguna.

El Porvenir de los Obreros se convirtió enseguida en la Liga Obrera. Esta se concibió como un partido obrero, y una de sus primeras acciones consistió en lanzar un llamamiento general a todos los trabajadores para unirse contra la dictadura.

En 1922 se pueden identificar estas tres: el anarcosindicalismo, el comunismo y la socialdemocracia. Surgieron también algunas organizaciones inspiradas en la encíclica *Rerum Novarum*, pero esta corriente de la doctrina social de la iglesia no se desarrolló con fuerza. Tras la breve incursión en la escena política, representada por su desventajosa alianza con el unionismo, resurgió entre los obreros la idea de fundar un partido propio que se llamó Unificación Obrera, y que publicó su programa el 28 de abril de 1920. Este documento planteaba principalmente que los artesanos y obreros se informaran, tomaran conciencia y discutieran sobre sus problemas y acerca de las corrientes modernas que movían a la clase obrera en otras partes del mundo. Poco después, dicha agrupación cambió su nombre por el de Unificación Obrera Socialista (UOS), y algunos de sus afiliados, de tendencia anarquista, mantuvieron relaciones con la Internacional Comunista, e incitaban, como consigna principal, a la acción directa.

La inflación de la posguerra, las condiciones de trabajo y las constantes huelgas obligaron al gobierno de José María Orellana a crear, en 1925, en pleno auge de la producción y demanda cafetalera y ante la excesiva importación de productos manufacturados del exterior, un Departamento Nacional del Trabajo, encargado de solucionar los innumerables conflictos laborales. El Departamento Nacional del Trabajo fue creado como dependencia del Ministerio de Fomento, gracias a las presiones del movimiento obrero y sindical, el 5 de diciembre de 1925.

Más tarde tuvo lugar la apertura política del gobierno de Lázaro Chacón y el crecimiento del movimiento obrero entre 1926 y 1929. Sin embargo, la depresión mundial ocurrida ese último año lanzó al país a una nueva crisis económica y agudizó los problemas de la clase trabajadora.

Uno de los hechos más importantes para el movimiento obrero, ocurrido durante el gobierno de José María Orellana, fue la aprobación, el 24 de abril de 1926, por la Asamblea, del Decreto 1434 o Ley del Trabajo. Esta ley, promulgada gracias a las presiones de la FOG y tras haber ratificado Guatemala la Convención de Washington de 1923, contenía importantes regulaciones sobre el contrato individual, el salario, la jornada de ocho horas diarias y el pago doble por las horas extras; se reconocía también el derecho al descanso semanal y se prohibía el trabajo de menores de 12 años; se otorgaba protección salarial y descanso por motivo de maternidad; se preveían prestaciones médicas y pago en caso de enfermedad y accidentes de trabajo; y, finalmente, se reconocía el derecho de huelga, aunque sometido al procedimiento de anuncios previos ante el Departamento del Trabajo.

A fines de 1930 surgió un Comité pro Defensa Económica del Obrero, impulsado por el dirigente Nicolás Reyes, el cual se proponía formar un frente amplio, integrado por trabajadores asalariados y dueños de pequeños talleres, para superar la emergencia. Se buscaba, mediante esta nueva alianza entre trabajadores y artesanos independientes, obtener del gobierno la creación de fuentes de trabajo, que permitieran aliviar la crisis.

A finales del gobierno de Lázaro Chacón se dio también un acercamiento del movimiento obrero urbano, sobre todo el representado por la FROG y por el CPAS, hacia los asalariados del campo, con lo cual se seguía la línea que en tal sentido habían establecido la Confederación Sindical Latinoamericana (CSLA), de tendencia comunista, y la anarquista Asociación Continental Americana de Trabajadores (ACAT). La FROG orientó su labor hacia las fincas cafetaleras más grandes de San Marcos, donde pronto estallaron las primeras huelgas; el CPAS dirigió su interés a las plantaciones de la Costa Sur, donde se fundaron los primeros sindicatos agrícolas.

El ascenso al poder de Jorge Ubico en 1931 significó una nueva dictadura que, ante el temor de un levantamiento comunista similar al sucedido en 1932 en El Salvador, destruyó sistemáticamente las organizaciones laborales y anuló cualquier

intento de reivindicación, cerrándose durante casi una década y media los espacios conquistados anteriormente por el movimiento sindical.

La única huelga que se produjo en 1931 fue la declarada por los 180 laborantes de la fábrica de Cementos Novella en solidaridad con ocho compañeros de trabajo que habían sido despedidos acusados de ser comunistas. Al segundo día de la huelga la policía intervino la fábrica y apresó a 52 trabajadores, quienes, por mediación de la FOG, fueron liberados algunos días más tarde, el 1 de mayo. A cambio de esta concesión del gobierno, los trabajadores se comprometieron a realizar el tradicional desfile de la Fiesta del Trabajo según una ruta fijada por las autoridades; el desfile debía pasar por la casa del presidente y vivarlo; también se aceptó la condición de que en los actos solamente tomaran la palabra dos oradores, previamente designados por el presidente. Tanto el partido oficial como el Ejecutivo lograron crear un clima de efervescencia antiobrera y anticomunista. Unas 10,000 personas realizaron una gran manifestación anticomunista en la ciudad de Guatemala la víspera del día en que la Corte de Apelaciones sentenció a muerte a los reos Alberto del Pinal, Antonio Obando, Antonio Cumes, Juan Luis Chigüichón, Luis Villagrán, Juan Pablo Wainwright y al licenciado Miguel Ángel Vásquez. Sobre esta condena hay que anotar que, media hora antes del fusilamiento, fue conmutada por 15 años de cárcel, salvo en el caso de Wainwright, a quien se le aplicó la pena de muerte.

Desmantelados los principales canales de articulación de los intereses obreros y sus respectivas estructuras organizativas, el 5 de junio de 1934 el gobierno adscribió el Departamento Nacional del Trabajo a la Dirección General de la Policía Nacional, con lo que quedaba claro que cualquier reclamo laboral presentado al gobierno se consideraba un delito.

El régimen demostró una actitud represiva hasta el extremo de que, en septiembre de 1941, emitió el Decreto Gubernativo 2588, en el cual se disponía la sustitución del término obrero por el de empleado. Las pocas organizaciones que sobrevivieron, entre ellas la Sociedad El Porvenir de los Obreros, la Unión Central de

Chauffeurs, la Sociedad Central de Obreros de Quetzaltenango y la Sociedad Fraternal de Barberos, tuvieron que circunscribir sus actividades al ahorro, la ayuda mutua y la beneficencia asistencialista. En estos campos, en efecto, no tuvieron mayores dificultades, pero el gobierno limitó las actividades culturales hasta extremos absurdos; por ejemplo, en lugar de conferencias, tuvieron que programarse sencillamente pláticas. Por otra parte, se recurrió a la adulación del poder político para asegurar la existencia de las organizaciones laborales. No obstante, durante ese tiempo no se logró anular del todo la conciencia colectiva conseguida hasta entonces por el movimiento obrero urbano de Guatemala. De esta manera, entre las fuerzas opositoras que finalmente obligaron a renunciar a Ubico el 1 de julio de 1944, también participaron algunos obreros, junto con estudiantes universitarios y maestros.

El triunfo del movimiento social sobre el gobierno provisional del general Federico Ponce, dio la oportunidad para que la población intelectual del momento, tomara parte en forma directa para plasmar en materia legal, muchas de las aspiraciones sociales de la sociedad oprimida durante 14 años.

De esa cuenta, la Junta Revolucionaria de Gobierno abrió la brecha para la redacción de la Constitución que daría al sector trabajador, un mínimo de derechos y del primer Código de Trabajo que regularía de forma directa las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores. Durante el régimen de Ubico, la relación laboral fue de carácter civil, es decir, que era un contrato civil en el que se redactaban las condiciones de trabajo.

El 26 de marzo de 1947 se emitió la Ley Provisional de Sindicalización (Decreto 223 del Congreso de la República), constó de cuarenta y un Artículos incluyendo tres transitorios. Reglamentó el precepto constitucional que se refirió a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el nuevo Código de Trabajo.

El Decreto Legislativo 330, Código de Trabajo cobró vigencia el día 1 de mayo de 1947, indiscutiblemente constituye el aspecto más importante en el Derecho Laboral Guatemalteco.

Durante 10 años, hubo en Guatemala un clima de libertad de asociación, y, durante dicho tiempo crecieron y se multiplicaron las organizaciones gremiales de orden obrero, campesino, magisterial y de la administración pública en el ámbito rural y urbano. Se gozó de la tutelaridad del derecho hacia la parte obrera.

Sin embargo, en 1954 un movimiento armado puso fin al estado de derecho y consecuentemente el sector trabajo sufrió una considerable merma en sus derechos adquiridos.

La Confederación General de Trabajadores de Guatemala CGTG y la Confederación Nacional Campesina, así como los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto de gobierno y no judicialmente.

Se derogaron inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo, la Constitución de 1945 y, el día 2 de febrero de 1956 se emite la nueva Constitución sin ninguna representación de la izquierda en los constituyentes que la elaboraron, y, por último, se dictó el Decreto 570 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo.

Durante la administración del General e Ingeniero Miguel Ydígoras Fuentes, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 1448 que entró en vigor el 16 de agosto de 1961; reformó numerosos Artículos del Código de Trabajo, contenía algunos aspectos positivos, como por ejemplo mejorar la prestación post mortem fijándola en un mes de salario por cada año de servicios hasta un límite de 15 años para los trabajadores no inscritos al régimen de seguridad social.

Al ser derrocado el gobierno de Ydígoras por el Coronel Enrique Peralta Azurdia, se estableció el aguinaldo para trabajadores del sector privado y del sector público en el año 1963.

De una forma tímida, el movimiento obrero fue reorganizándose y para los primeros años de la década de los 70's ya tenía una consistencia social bastante fuerte.

A finales del año 1975, una delegación guatemalteca integrada por profesores y estudiantes universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, asistió al I Congreso Centroamericano de Derecho del Trabajo realizado en El Salvador, donde se trató el tema de la huelga y su regulación en las legislaciones centroamericanas.

El movimiento obrero urbano en la ciudad de Guatemala, realiza una huelga en la fábrica de calzado INCATECU que recibió el apoyo de un sector mayoritario de las organizaciones sindicales de toda la República de Guatemala. En 1976, en mayo se realizó una huelga durante ocho días en uno de los ingenios más grandes del país, el Ingenio Pantaleón, en el Departamento de Escuintla.

Durante la época de la dictadura militar en Guatemala, en el año 1980, el movimiento obrero en Guatemala fue desarticulado en forma violenta y selectiva, llegándose al extremo de capturar y desaparecer a veintiocho dirigentes sindicales en una sola acción represiva. En el gobierno civil de Vinicio Cerezo, el movimiento sindical cobró auge y su mayor manifestación fue la huelga general del magisterio nacional en 1989.

Es por ello, que como se puede observar el derecho de trabajo en su historia para el caso de Guatemala, se ve muy accidentado, toda vez, que el hecho de que haya sido gobernada por militares, ello, infiere de que no hubo libertad de organización y mucho menos de la conformación de manera abierta de sindicatos y por lo tanto, en el orden individual, los derechos laborales estaban restringidos, cosa que no sucede con el hecho del gobierno revolucionario de 1944, época en que se crean una serie de

instituciones de beneficencia para el sector laboral, como por ejemplo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así también el Código de Trabajo, que es el que ha predominado a la fecha, con algunas pequeñas reformas que se han realizado, dentro de las cuales, también se encuentra las relacionadas al juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo, que se verá más adelante en el presente estudio.

## 1.2. Definición de derecho de trabajo

El Derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como Derecho Laboral. Dentro de las múltiples definiciones que podemos encontrar, transcribimos las siguientes: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”<sup>2</sup>

Bauer, citando a Krotoschin indica que trabajo, “es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>3</sup>

Según el Diccionario de la Real Academia Española: “Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.”

“Surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender

---

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 235.

<sup>3</sup> Bauer, **Ob. Cit**; pág. 235.

más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”<sup>4</sup>

### 1.3. Principios fundamentales

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

---

<sup>4</sup> **Ibid**, pág. 434.

- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del derecho laboral, que han sido tomados del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, por considerar los que más se adecuan a la realidad nacional.

a) Principio tutelar o protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

b) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio, al igual que el anterior, también contiene aspectos que se encuentran establecidos constitucionalmente. Se refiere concretamente a que el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea

renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad del Derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

#### c) Principio de continuidad laboral

Se refiere concretamente a que le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

No puede decirse que el trabajo que realiza el trabajador no sea continuo, porque generalmente el trabajo es precisamente una continuidad de hechos, circunstancias, que no acaban, sino que al contrario, se necesita de más trabajadores, no puede por lo tanto, el patrono, por razones externas e internas de índole personal, decidir que el trabajador deje de laborar, si el trabajo en sí mismo persiste o continua.

#### d) Principio de primacía de la realidad

En el caso de este principio no importa tanto la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Debe partir de la realidad concreta para fijar circunstancias que tienen relación directa con las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores.

e) Principio de razonabilidad

Se refiere a que tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

f) Principio de buena fe

A pesar de que pudiera decirse que este principio tiene su naturaleza en el derecho civil, en el derecho laboral también debe ser considerado y se refiere a que el principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.



## CAPÍTULO II

### 2. Faltas en materia de trabajo y el derecho de defensa en las sanciones patronales

Dentro del presente capítulo analizaremos lo concerniente a las faltas vistas en principio desde la perspectiva de la generalidad que nos refiere el vocablo, para posteriormente analizar de manera concreta lo relacionado con las faltas en materia de trabajo contra las leyes de ésta naturaleza y las de previsión social.

Asimismo analizaremos lo concerniente a las sanciones patronales y el derecho de defensa que puede ejercer el trabajador, en principio porque representa una garantía constitucional la cual es extensiva a los distintos ámbitos de las normas de carácter ordinario, y en ello encuentra su fundamento legal y lógico el derecho de defensa al cual puede acogerse el trabajador; no obstante la serie de diligencias que deben cumplirse de acuerdo al procedimiento específico que regula nuestro Código de Trabajo guatemalteco en cuanto a las faltas.

Como primer punto de referencia, partamos de la idea de que las faltas comprenden la omisión o acción contra las leyes de trabajo o de previsión social, mismas que deben estar penadas con multa para encuadrar en dicha categoría jurídica; caso contrario estaríamos ante otra situación que bien podría constituir delito.

Por ello el cumplimiento de cada uno de los presupuestos legales establecidos de forma concreta, generan el acaecimiento de las faltas de trabajo, en virtud de lo cual analizaremos como operan éstas.

#### 2.1. Definición de falta

Iniciemos la labor estableciendo lo que entendemos por falta en cuanto a su consideración doctrinaria de manera genérica: "Privación, carencia, defecto o escasez. Ausencia de una persona; incumplimiento de su obligación de asistencia. Puede

originar en este aspecto y en materia escolar, de reiterarse, la pérdida del curso; y en la relación laboral, con la repetición injustificada también, da lugar en ocasiones a justificados despidos. El incumplimiento de obligación jurídica o de deber moral. En sentido muy genérico y en expresión eufemística, todo delito o infracción punible. Dentro del tecnicismo penal, contravención ya sea de policía o disciplina, ya sea el denominado delito venial, la infracción castigada con pena leve en las leyes y códigos.”<sup>5</sup>

“Las faltas. En el Derecho Penal, las acciones u omisiones voluntarias castigadas por la ley con pena leve; por lo cual se han denominado delitos veniales o miniaturas de delitos. En los regímenes jerárquicos, y la milicia como más peculiar. Ante la necesidad de mantener la disciplina y restablecer el orden perturbado, se entiende técnicamente por faltas el quebrantamiento del severo espíritu jerárquico y del servicio, que permite a los superiores imponer sanciones correctivas, de carácter discrecional, por apreciarse el hecho y establecerse el castigo directa y unilateralmente por el superior; sin la instrucción, discusión y fallo que exigen las faltas que se consideran ante las autoridades judiciales, y según los resultados del respectivo expediente sumaria o sumario.

En cuanto a las faltas existe curiosa gradación en los códigos criminales. Por ejemplo, el Código Penal argentino no se ocupa de ellas, y sólo trata de los delitos o hechos graves merecedores de pena; y ello significa que las faltas se determinan y se penan por las autoridades gubernativas, de policía y las jerárquicas, de índole profesional o de otra naturaleza. Otro sistema es el Código español, fiel al criterio bipartite delitos en sentido estricto -los hechos castigados con penas graves- y faltas. Por último el Código Penal francés tiene instaurado un sistema tripartito: crímenes, delitos y faltas, en atención a la gravedad del hecho de mayor a menor.

Otros autores opinan que entre contravención y faltas existe la diferencia de constituir las primeras infracciones a las disposiciones y reglamentos de policía; y ser

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 17.

las faltas estrictas el grado inferior o más benigno de aquellas figuras delictivas que permitan escalonamiento en la responsabilidad.”<sup>6</sup>

La falta tiene su acepción más común en el derecho penal. De tal suerte, que se refiere a la gravedad de las infracciones penales, y que éstas pueden ajustarse a un régimen dualista tradicional o común que todos conocemos como es el caso de los delitos y las faltas llamadas también contravenciones.

Es así como se puede definir a las faltas como: “aquellos actos ilícitos penales que lesionan los derechos personales, patrimoniales y sociales pero que por su intensidad no constituyen delitos y, si bien es cierto, existe gran identidad entre los delitos y las faltas, la diferencia se da en la menor intensidad criminosa de las faltas.”<sup>7</sup>

El mismo autor citando a Ipallomeni anota que; “los delitos ofenden las condiciones permanentes y fundamentales de la existencia y de la convivencia civil, las contravenciones (faltas) únicamente se hallan en oposición con las condiciones secundarias y complementarias de la existencia.”

Dentro del mismo contexto, se establece en cuanto a las faltas y los delitos lo siguiente: "Teniendo como base las dos grandes categorías que sanciona el Código Penal, existen los procesos por delitos y los procesos por faltas. Se fundan en un criterio cuantitativo, tomando en cuenta la gravedad de la infracción y de la pena señalada en la ley. Se justifica este proceso diciendo que existe conveniencia en que las infracciones de escasa relevancia social de ámbito delictual restringido y sancionado con pena leve, se sometan a un procedimiento rápido y sencillo.”<sup>8</sup>

"Las faltas son simples injustos menores en relación con los delitos; no hay entre ambas diferencias cualitativas, pues sus elementos son exactamente iguales, pero como quiera que las faltas conciernen sanciones más leves, y están referidas a

---

<sup>6</sup> **Ibid**, pág. 20.

<sup>7</sup> **Ibid**, pág. 653.

<sup>8</sup> **Ibid**, pág. 670.

vulneraciones a bienes jurídicos, de menor intensidad, es del caso, tratarlas distintamente en función a la simple diferencia cuantitativa que existen entre ellos. De modo tal, que el criterio diferenciador entre el delito y la falta se sustenta en un criterio puramente cuantitativo, pero que tiene en cuenta la gravedad de la infracción y la pena.”<sup>9</sup>

En cuanto al contenido específico de lo que debemos entender por faltas de trabajo, podemos establecer éstas en los términos siguientes: Es habitual que en la legislación de carácter laboral se emplee esta locución de falta de trabajo, análoga de crisis laboral o económica, sin entrar en definiciones que aclaren el concepto, De ello se desprende que el mismo se entrega al sentido general que quepa atribuirle a tales expresiones o a lo que la doctrina o los tribunales declaren con arreglo a técnicas y prácticas.

No cabe duda que falta se refiere a una paralización completa de una o más empresas por carencia de clientela o de materias primas; en tanto que la disminución es evidentemente declinación de las actividades, también por razón de clientes o usuarios, que compromete gravemente la estabilidad económica de la tarea de que se trate.

Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están penadas con multa.

El Libro Tercero del Código Penal, señala las faltas, teniendo como características las siguientes:

- a) Por faltas solamente pueden ser sancionados los autores
- b) Solo son punibles las faltas consumadas.

---

<sup>9</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 25.

- c) El comiso de los instrumentos y efectos de las faltas, se realizará conforme a lo previsto en el Artículo 60 del Código Penal guatemalteco, será decretado por los tribunales, según las circunstancias.
- d) La reincidencia en faltas no se apreciará después de transcurrido un año de la fecha de la sentencia anterior.
- e) Pueden aplicarse a los autores de las faltas, las medidas de seguridad establecidas en el Código Penal guatemalteco, pero en ningún caso deberán exceder de un año.
- f) Se sancionará como falta solamente los hechos que, conforme el Código Penal guatemalteco no constituyan delito.

En esa forma señala:

- a) Las faltas contra las personas
- b) Las faltas contra la propiedad
- c) Las faltas contra las buenas costumbres
- d) Las faltas contra los intereses generales y régimen de las poblaciones
- e) Las faltas contra el orden público
- f) Las faltas contra el orden jurídico tributario

## 2.2. Descripción de las faltas conforme al Código de Trabajo

Al respecto, el Artículo 272 del Código de Trabajo señala: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los

tribunales comunes pueden imponer penas distintas a las faltas de trabajo o previsión social, se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

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

### 2.3. El procedimiento para el juzgamiento de las faltas

El Título Decimocuarto, Capítulo Único del Código de Trabajo señala la regulación legal respecto de las faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social.

El Artículo 415 señala: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código”.

#### a) Personas obligadas a denunciar

De conformidad con el Artículo 416 del Código de Trabajo, están obligadas a denunciar, sin perjuicio de que por ello se incurra en responsabilidad:

“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

Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.”

b) Órgano competente para conocer del juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social

De conformidad con los Artículos 26 y 27 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, se derogaron las normas contenidas en los Artículos 417 y 418 del Código de Trabajo, que señalaba el juzgamiento de las faltas por parte de los órganos jurisdiccionales, delegando automáticamente esta función a la Inspección General de Trabajo.

Respecto al conocimiento de las faltas por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se procedía en el caso de lo que regula el Artículo 419 del mismo cuerpo legal que señala textualmente: “Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo dictará la resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios”.

En ese caso, las sanciones o multas eran impuestas por este órgano administrativo y eso duró poco tiempo, por cuanto, se interpuso una acción de inconstitucionalidad por parte del sector laboral, y en ese caso, la Corte de Constitucionalidad, dentro de los argumentos que mantuvo en su resolución, fue el hecho de que la facultad de juzgar solo le compete a los órganos jurisdiccionales por mandato legal, y que el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión

social, por lo tanto, tenía que corresponderle a un órgano jurisdiccional, y se vuelve automáticamente a como se encontraba antes.

El Artículo 269 del Código de Trabajo señala: “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de trabajo, directamente o por medio de cualesquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponda imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo. La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los Artículos 426 al 428 inclusive, de este código. El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo. El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda. Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente código y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.”

Con la declaratoria de inconstitucionalidad de lo anterior, regresó a su estado normal el procedimiento. El juez de trabajo, al tener conocimiento por medio de una prevención de la Inspección General de Trabajo o por medio de cualquier denuncia, conocimiento de que se ha cometido alguna falta contra las leyes de trabajo o de previsión social, tiene la obligación de darle trámite e iniciar el procedimiento señalando una audiencia citando al presunto infractor, en donde se le solicita que aporte las pruebas que considere convenientes para desvanecer la acusación. Así también, diligencia la audiencia como si se tratara de una falta en el orden penal, en lo que fuere

aplicable, dictando la resolución final que corresponda, imponiendo cualesquiera de las sanciones que señala el Código de Trabajo en los Artículos 269 al 272, 281 inciso L.

c) Las reglas que se deben observar en materia del juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo

El Artículo 271 del Código de Trabajo al respecto, señala:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses.
- b) Dentro de los límites señalados por el Artículo 271 del Código de Trabajo; “la Inspección General de 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. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.”
- c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieren podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se

enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

De conformidad con lo anterior, cabe señalar que estaba la norma señala vigente antes de que se declarara inconstitucional la acción de la Inspección General de Trabajo como un órgano administrativo, de tener la potestad de juzgar, por lo que derivado del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que provocó la reforma, en la actualidad, ya volvió a poder del órgano judicial la potestad de juzgar, y como se encontraba antes, de lo cual se verá más adelante.

#### 2.4. El derecho de defensa y su aplicación en el derecho de trabajo cuando se impone una sanción al patrono

El derecho a la defensa no es más que el principio más importante, aparte del de legalidad, que debe regir en un sistema de derecho, por lo tanto, es constitucional, y se basa fundamentalmente a una tutela judicial efectiva, y es aplicable, por consiguiente a todos los órdenes jurisdiccionales, y se aplica en cualquiera de las fases del procedimiento penal, civil, mercantil, laboral, etc.

La finalidad de este derecho es asegurar la efectiva realización de los principios procesales de contradicción y de igualdad de normas, principios que imponen a los órganos judiciales el deber de evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes (demandante/demandado y acusación/defensa), e impedir que las limitaciones de alguna de las partes puedan desembocar en una situación de indefensión prohibida por la Constitución Política de la República de Guatemala.

La indefensión se produce cuando la infracción de una norma procesal provoca una limitación real del derecho a la defensa, originando un perjuicio irreversible para alguna de las partes. Se produce una vulneración de este derecho cuando se priva al justiciable de medios de defensa efectivos, dentro de los medios que la ley procesal prevé. El derecho de defensa tiene un contenido complejo; su respeto exige un

conocimiento suficiente y oportuno de lo que pueda afectar a los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

El derecho de defensa es la facultad otorgada a cuantos, por cualquier concepto, intervienen en las actuaciones judiciales, para ejercitar, dentro de las mismas, las acciones y excepciones que, respectivamente, puedan corresponderles como actores o demandados, ya sea en el orden civil, penal, administrativo o laboral. En lo personal la facultad de repeler los ataques directos e injustificados en los límites de la denominada legítima defensa.

Dada la categoría constitucional de la cual se encuentra investido el derecho de defensa, éste se encuentra regulado en el Artículo 12 de nuestra Constitución Política de la República. “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

## 2.5. El derecho de defensa en el derecho de trabajo

### 2.5.1. La tutela judicial efectiva

Las formalidades procesales han de entenderse siempre para servir a la justicia, garantizando el acierto de la decisión jurisdiccional: “jamás como obstáculos encaminados a dificultar el pronunciamiento de sentencia acerca de la cuestión de fondo, y así obstaculizar la actuación de lo que constituye la razón misma de ser de la Jurisdicción”.<sup>10</sup>

De algún modo, este precepto, pretende poner fin a una exagerada formalidad que conducía a inicuas situaciones de injusticia, y que es increíble que se haya llegado

---

<sup>10</sup> Gonzáles, Jesús, **El derecho a la tutela judicial efectiva**, pág. 234.

a inventar requisitos de admisibilidad absurdos en el obstáculo que se le impone al ciudadano para acudir a la justicia, pero no solamente acudir, sino que sea atendido por ella.

Este principio o derecho, se encuentra establecido en el Artículo 12 constitucional que señala: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

“...Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso...”.<sup>11</sup>

El principio obliga a los juzgados y tribunales de los distintos órganos judiciales:

---

<sup>11</sup> Corte de Constitucionalidad, **Gaceta No. 54**, pág. 9

- a) Interpretar las normas del ordenamiento procesal en el sentido más favorable a la admisibilidad de la pretensión y, por tanto, a dictar sentencia sobre la cuestión de fondo.
- b) No declarar la nulidad de actuaciones por defectos subsanables, sin dar oportunidad a la parte de subsanación.
- c) Limitar las nulidades en lo posible, no extendiéndola a actos sucesivos que fueren independientes ni a aquellos que hubieren permanecido inalterables, aunque no se hubiese cometido la infracción.

#### 2.5.2. Las partes que intervienen en el procedimiento de juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Sin embargo, en los procedimientos de juicios, también surgen otras personas o personalidades como los abogados de las partes, el representante, el mandatario, mandante, el juez y personal auxiliar, incluso, previamente ha intervenido en el orden administrativo, el Inspector de Trabajo.

#### 2.5.3. El procedimiento

##### a) La competencia

En principio en cuanto al tema de la competencia debemos establecer lo que significa: “Contienda, oposición, en cualquier sentido de agresión o lucha. En sentido jurisdiccional, incumbencia, atribuciones de un juez o tribunal, capacidad para conocer de un juicio o de una causa. Controversia que se suscita entre dos o más autoridades judiciales, de igual o distinto fuero, cerca de a cuál le corresponde conocer y resolver sobre una materia; en cuyo caso es abreviación de conflicto o cuestión de competencia.

Los jueces tienen facultad para conocer de ciertos asuntos en atención a la naturaleza de éstos, lo cual determina su competencia; mientras que la jurisdicción es la potestad que tienen de administrar justicia. El juez tiene el poder de juzgar, pero está limitado en razón de su competencia.”<sup>12</sup>

La competencia es el límite dentro del cual el juez puede ejercer sus funciones, es decir sus facultades jurisdiccionales; la aptitud del juez para administrar justicia en un caso determinado; o la atribución a un determinado órgano con preferencia de los demás órganos de la jurisdicción.

Tomando en cuenta que la competencia es el límite de la jurisdicción, se manifiesta de distintas formas, de las cuales podemos realizar la clasificación siguiente:

- a) Competencia por razón de la materia
- b) Competencia por razón del territorio
- c) Competencia por razón de la cuantía
- d) Competencia por razón del grado
- e) Competencia por razón de turno.

En el proceso laboral de juzgamiento de faltas, deben tomarse en consideración los aspectos siguientes:

Capacidad para ser parte material en un proceso.

Capacidad de las organizaciones sindicales, si intervinieren.

---

<sup>12</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 229.

## b) El derecho a la tutela judicial efectiva

Previo al proceso, se trata del individuo que exige al Estado provea a la sociedad de los requisitos indispensables para solventar un proceso judicial en condiciones satisfactorias. Durante el proceso, se denomina el Debido Proceso Legal o Garantía de Defensa en Juicio, siendo entonces, un derecho Universal y Humano.

Junto con lo anterior, se encuentra el derecho de acción. “La Jurisdicción se sabe qué es, pero no se sabe dónde está; el proceso se sabe dónde está, pero no se sabe qué es; la acción no se sabe qué es ni dónde está. Refiriéndose al mismo tema, el autor señala que se entiende el derecho subjetivo procesal de las partes.”<sup>13</sup>

## c) Capacidad para ser parte

En términos generales, es la aptitud que debe tener cualquier persona para ser el titular de los derechos, cargas y obligaciones que se derivan del proceso.

Debe tener un interés para obrar, es decir, un interés legalmente amparable. Es una condición objetiva de la acción, supone la alegación de la existencia de interés económico o moral en el sujeto procesal y la voluntad de lograrlos. Así también, debe tener legitimidad para obrar.

En materia laboral, tiene capacidad para ser parte en el proceso toda persona natural o jurídica, órgano o institución, sociedad conyugal, sucesión indivisa, y otras formas de patrimonio y en general toda persona que tenga o haya tenido la condición de: trabajador y empleador.

También, se encuentra la capacidad de las organizaciones sindicales y asociativas, pero en este caso, éstas deben estar reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para defensa de derechos colectivos que le son propios, mediante sus

---

<sup>13</sup> Alcalá Zamora, Niceto, **El derecho de los trabajadores**, pág. 125.

dirigentes sindicales, con la representación debidamente conferida en asamblea general.

d) La competencia al proceso laboral del juicio de faltas

Puede ser por sí mismos o por representación. Los trabajadores menores de edad por sí mismos conforme a normas sobre derechos de la materia, y con defensa gratuita y obligatoria por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



### **CAPÍTULO III**

#### 3. La violación al derecho de defensa en el procedimiento de faltas en la imposición de sanciones

##### 3.1. Los medios de impugnación en término generales

Dentro de los medios de impugnación, la doctrina ha hecho una clasificación para dividirlos en remedios y recursos, otros dicen, que únicamente deben denominarse recursos.

El tema de los recursos y remedios procesales deviene cuando se pronuncia un fallo emitido por un órgano jurisdiccional, si bien es cierto, que el proceso culmina normalmente con el pronunciamiento de una sentencia, también lo es que la impugnación de dicha sentencia no es que prolongue el proceso sino, interrumpe la concreción de la res judicata, imposibilita el incumplimiento del fallo (efecto suspensivo), así como limita el examen del ad quem en la medida de la fundamentación y del agravio.

La impugnación, como acto, demuestra la relación constante y sucesiva de tres componentes, en primer orden aparece el vicio o error o defecto, en la providencia jurisdiccional, esta motiva el agravio, o perjuicio que la decisión causa al interesado.

Luego, ambos conceptos se ligan con el recurso, que es el acto procesal destinado a reformar en provecho propio la resolución impugnada.

Por ello, resulta imprescindible acotar que hay componentes comunes, y otros específicos. Los primeros se sitúan en la teoría general de la impugnación, los restantes pertenecen a la teoría general de los recursos.

### 3.2. Naturaleza de la impugnación

En primer lugar conviene anotar lo que entendemos por impugnación: “Objeción, refutación, contradicción, ataque, embate. La impugnación se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como a las resoluciones judiciales que no son firmes, y contra las cuales cabe algún recurso.”<sup>14</sup>

La motivación desenvuelta precedentemente lleva a determinar la naturaleza jurídica que tiene la resolución en el tiempo que corre hasta que alcanza firmeza o bien cuando ella ha sido ya recurrida. El problema está en que deben explicarse las causas por las cuales, transcurriendo estos plazos o deducidos los medios de gravamen, la resolución, no obstante produce algunos efectos jurídicos.

### 3.3. Procedimiento impugnativo

La interposición de un medio de impugnación produce diversas y variadas consecuencias, a saber:

- a) Interrumpe la concreción de la res judicata;
- b) Prórroga los efectos de la litispendencia;
- c) En ciertos casos determina la apertura de la competencia del superior (efecto devolutivo);
- d) imposibilita el cumplimiento del fallo (efecto suspensivo), y
- e) limita el examen del ad quem en la medida de la fundamentación y del agravio.

---

<sup>14</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 359.

De esas consecuencias interesa observar los efectos devolutivo y suspensivo, los cuales operan de la forma siguiente:

- a) Efecto devolutivo: El primero responde a una designación de origen histórico, que consiste en el desprendimiento de la jurisdicción por el órgano que dictó el acto y, frente a la impugnación, entrega la jurisdicción, la facultad de juzgar, al superior.

Proviene de la época en que, por derivar la facultad de juzgar al empleador y este la delegaba en los jueces, por lo que al recurrir ante aquel se producía realmente una devolución de dicho poder.

- b) Efecto suspensivo:

El efecto suspensivo genera la inejecución de la sentencia o del acto impugnado hasta tanto sea resuelto el recurso que contra ella se interpone.

- c) Formas de concesión del recurso:

Interpuesto un recurso el juez debe concederlo o no, y regularmente lo conoce un juez superior o jueces superiores.

### 3.4. Recursos que establece la legislación guatemalteca

En la legislación en el Libro Sexto del Código Procesal Civil y Mercantil, referente a las impugnaciones de las resoluciones judiciales, establece los recursos siguientes:

- a) Aclaración
- b) Ampliación
- c) Revocatoria
- d) Reposición
- e) Nulidad

## f) Casación

En cuanto a los recursos, existen otros que los clasifican únicamente en:

## a) Apelación

## b) Casación

La impugnación es un concepto genérico, que conforma el derecho procesal y comprende todo acto que va dirigido a lograr la reparación o enmienda de otro acto, emanado de autoridad que se considera injusto o violatorio de la ley.

El Diccionario de la Lengua Española, define la impugnación como, “acción y efecto de impugnar, y al término impugnar como combatir, contradecir, refutar. Comprende todo medio de ataque a un acto procesal o a un conjunto de ellos, inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro posterior”.<sup>15</sup>

En el caso del remedio, se establece que, “es el medio para lograr que no se haga mayor mal o para superarlo. Auxilio, socorro, recurso procesal, diferencia de peso tolerada en las monedas”.<sup>16</sup>

Se define la palabra recurso en dos sentidos: “uno amplio y otro restringido, considera el autor que en sentido amplio, es el medio que otorga la ley para que la persona agraviada por una resolución judicial obtenga su revocación, modificación o nulidad, y en sentido restringido que la revocación, rescisión o nulidad de la resolución estén encomendados a tribunales de instancia superior.”<sup>17</sup>

En el caso del recurso, etimológicamente recurso deviene del latín, “recursus, cuyo significado es acción de acogerse a favor de otro”.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 433.

<sup>16</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 234.

<sup>17</sup> Pallares, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, pág. 209.

<sup>18</sup> Martín, Alonso, **Enciclopedia del idioma**, pág. 78.

“Medio, procedimiento extraordinario. Acudimiento a personas o cosa para solución de caso difícil. Por antonomasia, en lo procesal, la reclamación que, concedida por la ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un juez o tribunal, para ante el mismo o el superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque.

Las ventajas que se conceden a los recursos permiten enmendar la resolución de los jueces, de acuerdo a los agravios que los inferiores causan con sus sentencias definitivas o interlocutorias por ignorancia o malicia; se suplen y corrigen las omisiones y defectos que han tenido los litigantes en alegar y probar los hechos en que apoyan su justicia: se evitan los perjuicios e iniquidades que tal vez cometerían algunos jueces inferiores, si no temieran que otros los descubriesen; finalmente, este remedio llena de satisfacción a los interesados al ver que concurren muchos jueces a declarar su derecho.”<sup>19</sup>

Las objeciones que se formulan son:

- a) Que dilatan los litigios y la declaración de los derechos de las partes, ocasionándoles nuevos dispendios y molestias;
- b) Que no hay certidumbre ni seguridad de que la segunda sentencia o decisión sea más justa que la primera;
- c) Que se debilita la autoridad de los fallos judiciales y se desprestigia la justicia misma; y
- d) Que relaja la fuerza de los deberes de la magistratura.

La clasificación de los recursos es sumamente compleja, por la diversidad de jurisdicciones: la ordinaria, la administrativa, la contenciosa-administrativa, la canónica y

---

<sup>19</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 52.

la militar. Dentro de las contenciosas, existen dos grupos principales: los recursos ordinarios, que no requieren requisitos especiales, y pueden utilizarse por lo general casi siempre, con razón o sin ella, aunque con el riesgo de la condena, la negativa y las costas; y los recursos extraordinarios, sometidos a una regulación estricta, y que sólo cabe utilizar en último término y con las circunstancias legales.

La parte demandada, al igual que la parte actora, tienen la facultad de que en caso exista inconformidad en la resolución emitida por el juez, a plantear algún medio de impugnación de los que se encuentran señalados en la ley.

### 3.5. El recurso de apelación

“La fiabilidad es inseparable compañera de lo humano, sin excluir aciertos indudables desde un primer enjuiciamiento. No menos ajustado a la psicología del hombre, porfiado en sus intentos, y más cuando afecta a derechos o intereses de primera línea, es no darse por vencido ni convencido cuando se le deniega la razón.

La negativa ajena estudiada en su fundamento o descubierta la fragilidad, permite siempre una nueva argumentación y una renovada esperanza de conseguir en una segunda ocasión lo frustrado en la primera.

De la conjunción de lo uno y de lo otro, desde los procedimientos primitivos, se advirtió la utilidad y la justicia de la revisión de los fallos, y ante un nuevo juzgador, para evitar que el orgullo propio del que resolvió primero se resista a la crítica, aun fundada de sus fallos y se limite, con razones o sofismas, a reiterar su anterior decisión.”<sup>20</sup>

No obstante la lógica que a la apelación acompaña, esta garantía procesal tardó en introducirse, sobre todo en una estructura jerárquica carente de flexibilidad. En efecto, los primeros magistrados, por ser los mismos soberanos, o delegados suyos muy directos, gozaban de inhabilidad: eran inapelables sus fallos.

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 325.

Durante la monarquía romana se indica como precedente la *provocatio ad populum*, admitida en ciertas causas criminales; y posteriormente ya durante la República, resulta factible recurrir contra decisiones de los cónsules, pero no contra las de los dictadores. Pero en el procedimiento que podríamos llamar común, contra lo resuelto por el juez no cabía apelar ni ante el magistrado que lo había nombrado, y el que proporcionaba a los litigantes fórmula con la cual concurrían ante aquél. El único subterfugio era la *auctoritas interpositio*, la interposición de su autoridad por un tribuno o un pretor para impedir la ejecución del fallo.

La apelación se introdujo con cierta regularidad desde Augusto, y los sucesivos emperadores la facilitaron. Por lo común, del juez se apelaba al prefecto de la ciudad, y de éste al emperador; pero en ciertas causas, en que la apelación correspondía al Senado, por un sabio deslinde de atribuciones dispuesto por Adriano, no cabía apelar en nueva instancia ante el emperador. Y hasta se estableció la antes prohibida alzada ante el magistrado que había designado al juez. En el *Corpus Juris Civiles*, la apelación se regula con bastante detalle en el libro XLIX del Digesto.

### 3.5.1. Antecedentes

En la legislación guatemalteca se contempla la segunda instancia, teniendo como base el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y son las dos únicas instancias que instituye la carta magna, hago referencia a este principio ya que mediante el Recurso de Apelación que es regulado en la legislación adjetiva, contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil, y poniendo en movimiento la dinámica que le otorga la Constitución a la Ley del Organismo Judicial, donde se desarrollan la organización judicial y regula la actividad de los tribunales de justicia se ventilará el Recurso de Apelación que dará inicio a la segunda instancia, razón por la que se le considera un recurso ordinario por excelencia.

### 3.5.2. Concepto de la apelación

La apelación es un recurso ordinario vertical por el cual una de las partes o ambas solicitan que el tribunal superior o de segunda instancia, efectúe un examen sobre una resolución dictada por un juzgador de primera instancia, dichas resoluciones en el ordenamiento procesal civil guatemalteco pueden ser autos interlocutorios que la ley expresamente faculta para ser apelado y en todo caso las sentencias que emitan los juzgados de primera instancia.

La apelación es un recurso de impugnación de las sentencias definitivas de primera instancia, y en virtud del cual se da inicio a la segunda instancia, y por consiguiente, el segundo grado de conocimiento del proceso motivo de la impugnación. De igual manera con ese recurso se pueden examinar resoluciones que tengan cierta incidencia dentro del desarrollo del proceso, las cuales deben ser limitadas por la misma ley.

En el derecho medieval español, al recurso de apelación se le denominó recurso de alzada, ya que se interponía ante el tribunal superior. Sin embargo, nuestra legislación procesal hoy en día ha estipulado que el recurso debe ser solicitado al juzgado de primera instancia sin expresión de agravios, quien estará obligado a concederlo cuando la mera tramitación del mismo sea procedente según la ley y será el tribunal de alzada quien conozca del fondo del mismo.

Este recurso es vertical y devolutorio, en la actualidad y por el sistema procesal es considerado un recurso por excelencia y de carácter ordinario, sin lugar a dudas, como el más importante de estos recursos.

La palabra apelar deviene de appellare que significa pedir auxilio, lo que confirma que el recurso de apelación es una petición que se hace al juez de grado superior, para que se realice un nuevo examen de los autos y determine los defectos, vicios y errores en que incurrió el juez inferior de grado al dictar una resolución. Esto implica la dualidad

de instancia y el principio de bi instancialidad. Sino hay bi instancialidad, no puede hablarse de apelación que es la forma para dar apertura a la segunda instancia.

Es importante tener presente que la apelación puede ser no solo contra sentencias definitivas, sino contra determinados autos o resoluciones que no finalizan el juicio o el proceso.

“La apelación posee dos acepciones procesales muy distintas: en significado amplio es toda reclamación formulada contra un juez o tribunal, con la pretensión o esperanza de mejorar la situación de una parte en la misma causa; pero, estrictamente, como se considera de modo especial ahora, apelación es la segunda instancia o recurso de alzada, a diferencia de los recursos extraordinarios, como el de casación o el peculiarismo de revisión, y otros de naturaleza especial, allí donde esté organizada, o directamente a la jurisdicción ordinaria, si se admite controversia litigiosa sobre ciertos actos de la administración pública.”<sup>21</sup>

El que interpone la apelación se llama apelante, y apelado se denomina al litigante vencedor en la instancia primera, contra el cual se apela. Cuando ambas partes apelan, suele denominarse apelante al que se anticipa en la formulación del recurso, cosa secundaria en definitiva por la igualdad procesal de ambos contendientes ante el tribunal de apelación.

Lo que sí posee trascendencia es la actividad apeladora. El que apela tiene esperanza y posibilidad de mejorar su situación, de obtener lo que en la apelación solicite. En cambio el que no apela, aunque puede oponerse a los argumentos y a la petición del apelante, no puede conseguir nada más a su favor. En todas las jurisdicciones se admiten apelaciones contra los fallos de los jueces o tribunales inferiores, que deberán decidir los superiores. Salvo declarar la ley inapelable un fallo, se da el recurso de apelación contra todas las sentencias y autor. Sólo puede apelar

---

<sup>21</sup> **Ibid**, pág. 326.

quien haya sido parte en el juicio y aquel al cual la sentencia dictada atañe de modo directo, por producir, de consentirla, excepción de cosa juzgada contra él.

“La pluralidad de instancias, el ordenamiento regular de éstas, facilita las apelaciones. Se sostiene, empero, la necesidad de la instancia única, con objeto de evitar los largos debates judiciales y no entorpecer la administración de la justicia. No obstante, las opiniones de la doctrina se encuentran divididas; pues, frente a la conveniencia de la brevedad, se opone que la multiplicidad de las instancias garantiza contra posibles arbitrariedades o errores, y antes interesa resolver con acierto que fallar pronto.

La apelación se justifica por la inexperiencia de los tribunales inferiores, desempeñados a veces por los jueces legos, o por los jueces letrados que dictan sus primeras sentencias, resolución siempre delicada entre el apasionamiento de las partes y los argumentos y celadas de sus defensas. No se olvida tampoco la posibilidad de la negligencia, de una resolución impremeditada, ni se excluye la posibilidad de la malicia, del rencor o de la venganza, de la corrupción por el soborno o del ánimo doblegado por poderoso influjo local. Además la apelación se desenvuelve por lo general en tribunales colegiados, con la ventaja de la diversidad de criterios, que dificulta ciertas confabulaciones ignoradas e impide descuidos de bulto entre tantas experiencias reunidas.

Todas estas ventajas no llevan a empezar por el final y suprimir la primera instancia, utilísima por cuanto muchos pleitos se resuelven en ella, con gran economía de gastos y de tiempo; bastantes se encauzan, al ser examinados de cerca por quien conoce el ambiente local; constituye también un aprendizaje vivo para los futuros magistrados, al oficiar el juez de primera instancia, sin que sobre tal caigan los técnicos, como un primer ponente del tribunal de alzada semejante que se acentúa cuando éste confirma en todas sus partes la resolución apelada.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> **Ibid**, pág. 326.

“Aun cuando la apelación se reconoce con amplitud en las leyes procesales, no se entrega al libre arbitrio del apelante. Existen cuando menos y con el apoyo tradicional de la aforística romana dos límites: el uno en la partida, el otro en la llegada. El primero de ellos establece que sólo cabe apelar de lo que se ha juzgado; si bien como garantía frente a las omisiones del juzgador, se admite que puede apelarse de lo que no se ha juzgado, pero se había planteado en la demanda o en la contestación. La otra limitación expresa que sólo conoce el tribunal de apelación de aquello que el apelante plantea.

Para apelar tiene que haberse producido una resolución. Ante la inactividad del juzgador, son otros los recursos. Una vez que la resolución es notificada, hay que apelar dentro del plazo fijado en la legislación. De los escritos de apelación se da vista a la parte contraria; y, a partir de aquí, el procedimiento se asemeja en mayor o menor medida al de la primera instancia, aun cuando suelen existir restricciones para la reiteración de las pruebas.

Fundamental en este procedimiento resulta que la apelación se admita en un solo efecto, el devolutivo, o en ambos efectos: devolutivo y suspensivo. La diferencia esencial entre los mismos consiste en que, admitida la apelación en un solo efecto, prosigue la ejecución del fallo de primera instancia; en tanto que se suspende la misma cuando la apelación se admite en ambos efectos.

Interpuesta en tiempo y forma una apelación, el juez la admitirá sin substanciación alguna, si fuere procedente, y expresará si la admite en ambos efectos o en uno sólo. Todo apelante debe apersonarse ante el tribunal superior dentro del término del emplazamiento. De no verificarlo, se declara desierto concurso, sin necesidad de acusar rebeldía, pero con las costas del apelante. En cualquier estado de la apelación puede separarse de ella el que la haya interpuesto, pero deberá pagar las costas causadas al contrario. Son términos propios de tal acción los siguientes: dar por desierta la apelación: declarar vencido el plazo para sostenerla, con lo cual no se vuelve a fallar y queda firme la resolución apelada. Desamparar la apelación, no proseguir el

trámite del recurso, que equivale a un desistimiento tácito. Mejorar la apelación, en el Antiguo Derecho, exponer los agravios ante el tribunal superior. Actualmente, petición incidental previa, planteada por el apelante o por el apelado, para que el tribunal superior extienda o deniegue el efecto suspensivo a la apelación admitida en primera instancia.<sup>23</sup>

### 3.5.3. Características del recurso de apelación

La apelación es un recurso que tiene por objeto que el superior jerárquico reexamine una resolución dictada por el inferior.

Pueden apelar las partes y los terceros afectados por una resolución que les afecta en su interés de acuerdo a las pretensiones. No puede apelar el que obtuvo todo lo que pidió, toda vez que sus pretensiones han sido acogidas por el juzgado de primer grado, por lo que sería ilógico pensar en que se pudieron haber cometidos agravios con la resolución que se recurre.

La adhesión a la apelación conforme el Artículo 607 del Código Procesal Civil y Mercantil, consiste en la posibilidad de que el ganador, no obstante la regla de que el que obtuvo todo lo que pidió no puede apelar, si puede argumentar en el trámite de la apelación que haya interpuesto su contrario con el objeto de que se mejoren los argumentos de la sentencia, porque aunque el juez le haya concedido todo, encuentre que la sentencia en sus razonamientos está.

Aprovechando que la otra parte ha apelado se adhiere al trámite de la apelación, no porque no le favorezca la sentencia, sino para mejorar los argumentos del juez de primer grado y así obtener en la segunda instancia una sentencia mejor fundada que confirme el fallo de primera instancia.

Además, es importante que se tenga en cuenta:

---

<sup>23</sup> **Ibid**, pág. 327.

- a) los argumentos que se hagan valer en la apelación adhesiva.
- b) Debe ser obscura o ambigua la sentencia de segunda instancia, los recursos ordinarios que proceden son el de aclaración y ampliación y luego los extraordinarios, que en el caso de nuestra legislación sería únicamente en los casos procedentes.
- c) La apelación puede interponerse en forma escrita, en México se puede interponer en forma oral y en Guatemala se puede interponer de manera oral en los autos que resuelvan las excepciones previas en los procedimientos orales o bien contra el auto que resuelva el recurso de nulidad que se interponga en las audiencias del Juicio oral.
- d) El apelante debe ser respetuoso al expresar sus agravios y respetuoso con el juez de primer grado por razón del cargo del que está investido.
- e) El juez de primer grado concederá inmediatamente el recurso de apelación si después de su estudio lo considera procedente y si el mismo ha sido interpuesto en tiempo y forma, y si el juez considera que no es procedente lo rechaza y contra esta resolución procede el ocurso.
- f) Los efectos de la admisión pueden ser sin ser excluyente el uno del otro: devolutivo y el suspensivo. El juez, en el acto de admisión del recurso dependiendo de la resolución que motivo la impugnación se consigna el efecto. El efecto devolutivo implica el reenvío del asunto al superior, el otro efecto es suspensivo. Efecto devolutivo, implica invariablemente el envío o remisión del caso al tribunal superior para que conozca y decida. Eventualmente la apelación puede ser suspensiva, cuando se admite en ambos efectos, lo que implica que se quedan en suspenso las consecuencias de la resolución impugnada entre ellas la ejecución de la misma, toda vez que la misma no se encuentra firme. Lo contrario en este aspecto es que el efecto ejecutivo o ejecutable de la resolución impugnada, lo que significa que la

resolución impugnada no queda en suspenso sino que empieza a surtir sus efectos sin perjuicio del trámite del mismo recurso.

- g) La procedencia en el trámite del recurso de apelación es el aspecto procesal que implica que debe dársele trámite a lo promovido o solicitado.
- h) El fundamento del recurso son las consideraciones de fondo sobre si lo que se ha pedido debe otorgarse o considerarse. Esta distinción es muy importante. En el momento de interponer ante el juez un recurso, no pueden decirse si es fundado o no, el juez solamente tiene que decidir sobre su procedencia, no sobre su fundamento o sustancia.

El Recurso de Apelación es el que motiva obligatoriamente la revisión de la resolución por parte de un tribunal superior, concedido el recurso, el juez eleva los autos al tribunal superior, es decir, a segunda instancia, el tribunal superior debe señalar el plazo de seis días en el caso de sentencia y de tres días si es auto para uso del recurso. Además en cuanto a la vista y resolución, recibida la prueba o transcurrido el plazo anterior, de oficio se señala vista. Dentro de la resolución, la Sala en aplicación del Artículo 610 del Código Procesal Civil y Mercantil, en la sentencia puede, confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia.

El Artículo 602 del Código Procesal Civil y Mercantil indica: "Salvo disposición en contrario, únicamente son apelables los autos que resuelvan excepciones previas que pongan fin al proceso y las sentencias definitivas dictadas en Primera Instancia, así como los autos que pongan fin a los incidentes que se tramiten en cuerda separada. Las resoluciones que no sean de mera tramitación dictadas en los asuntos de jurisdicción voluntaria, son apelables. El término para interponer la apelación es de tres días y deberá hacerse por escrito".

En materia del juicio oral, respecto al Recurso de Apelación, el Artículo 209 del Código Procesal Civil y Mercantil indica: "En este tipo de proceso solo será apelable la

sentencia. El juez o Tribunal superior, al recibir los autos, señalará día para la vista, que se verificará dentro de los ocho días siguientes. Verificada ésta, si no se hubiere ordenado diligencias para mejor proveer, se dictará sentencia dentro de los tres días siguientes”.

#### 3.5.4. Los medios de impugnación en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo no señala de forma específica los recursos que pueden ser objeto de utilización por las partes procesales, ya sea el patrono o el trabajador, en el caso de la imposición de multas o sanciones derivadas de las faltas y del procedimiento por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social, sino que tiene regulados los recursos de manera general. Por otro lado, señala también el principio de supletoriedad, en donde establece concretamente que lo que no se encuentre regulado en el Código de Trabajo, se regirá por las normas del Código Procesal Civil y Mercantil.

Es así, como de manera generalizada, se encuentran los recursos siguientes:

- a) Recurso de Revocatoria: Este se interpone en el momento de la resolución, contra aquellas que no son definitivas, y si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

La revocatoria en términos generales significa: Palabra que proviene del latín *revocatio*, nuevo llamamiento. Dejación sin efecto de una medida, decisión o acuerdo. Anulación. Substitución de una orden o fallo por una autoridad superior. Acto por el cual el otorgante dispone en contra del anterior. Retracción eficaz. La revocación consiste en la anulación de la disposición adoptada o del acto otorgado; tales como una donación, un testamento, un legado, un codicilo, un poder o un mandato.

- b) **Recurso de Nulidad:** Se interpone en contra de los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpone dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que esta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

En cuanto a la nulidad podemos anotar lo siguiente: Dentro de la técnica jurídica nulidad constituye tanto el estado de un acto que se considera no sucedido como el vicio que impide a ese acto la producción de sus efectos. La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto. Puede resultar también de una ley. Los jueces no pueden declarar otras nulidades de los actos jurídicos que las expresamente establecidas en los Códigos.

En cuanto a los efectos derivados de la nulidad declarada judicialmente, estos consisten en que las cosas vuelven al mismo o igual estado en que se encontraban antes del acto anulado. Todos los derechos reales o personales transmitidos a terceros sobre un inmueble por quien no ha llegado a ser propietario, en virtud del acto anulado, quedando desprovistos de todo valor y pueden ser reclamados directamente del poseedor actual.

Aunque no produzcan los actos anulados los efectos de los jurídicos, surten los de los actos ilícitos, o de los hechos en general, cuyas consecuencias deben ser reparadas. De resultar imposible demandar contra terceros los efectos de la nulidad de los actos, o de tenerlos demandados, corresponde siempre el derecho a demandar las indemnizaciones de todas las pérdidas e intereses.

- c) **Recurso de Apelación:** se interpone dentro de veinticuatro horas de su notificación, y debe ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva sin audiencia de las partes, y es contra la resolución que resuelva el

recurso de nulidad. Por otro lado, la apelación se interpone dentro del tercer día de notificado el fallo, que se refiere a la sentencia.

- d) Recurso de aclaración y ampliación: como lo establece la ley, debe interponerse cualquiera de estos recursos dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo.
- e) Recurso de Rectificación: procede también, cuando se considere que hubo un error de cálculo en el caso del juez o tribunal que se pronunciaron en una sentencia de primera o segunda instancia.

### 3.6. Razones por las cuales se violenta el derecho de defensa en el procedimiento de faltas

Como se podrá observar, existe en el procedimiento laboral, precisamente en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social ambigüedad en cuanto a hacer valer sus derechos tanto el patrono como el trabajador, cuando se le impone una sanción, ya sea pecuniaria o no, puesto que no tiene señalado un procedimiento específico, es más, pudiera pensarse en la supletoriedad, y por lo tanto, interponer un recurso contencioso administrativo, cuando la falta es impuesta por el órgano administrativo, como lo es la Inspección General de Trabajo, lo cual ya no sucede.

Lo anterior, claramente vulnera el principio de defensa, so pretexto de que las leyes laborales son tutelares y otorgan una protección jurídica preferente a los trabajadores, y a criterio de quien escribe, precisamente, es verdad, sin embargo, en materia procesal, las partes gozan de un principio de igualdad de armas, y el juez debe velar porque efectivamente esa igualdad se cumpla, por lo menos en cuanto a tener reglas claras, es decir, un proceso previamente preestablecido por la ley.

Actualmente en forma supletoria, se juzga en materia de faltas laborales, la vía incidental contemplada en la Ley del Organismo Judicial, procedimiento que no ofrece

garantías específicas para lo especial que resulta esta rama del derecho, lo cual conlleva a violaciones al derecho de defensa de las partes, por ese vacío en la ley.

En el caso del trabajador, este incurre en una falta cuando incumple de forma culpable sus obligaciones laborales, sin embargo, claramente cuando el patrono hace valer ya sea en forma adecuada o no adecuada sus derechos al respecto, el trabajador, ya tiene un procedimiento específico a seguir, y no precisamente se refiere a que el patrono acuda a que se juzgue por faltas a las leyes de trabajo.

En este caso, surge la interrogante: ¿Cómo se califican las faltas? En el caso de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores de conformidad a la graduación de las faltas y sanciones que se establezca para cada caso en el convenio colectivo aplicable al sector, si es que cuentan con uno de ellos, pero en el caso de Guatemala, la realidad es otra.

Entonces, a juicio de quien escribe, las faltas que deben regularse en el Código de Trabajo, deben ser calificadas como: leves, graves y muy graves y la sanción deberá depender del tipo de falta cometida y podría ser así:

Las faltas leves: Las sanciones suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves: Pueden conllevar suspensiones de empleo y sueldo de hasta un máximo de 20 días.

Por faltas muy graves: Pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo que pueden alcanzar hasta los 6 meses de duración, traslados a otro centro de trabajo y despido.

### 3.7. Análisis de legislación comparada

#### 3.7.1. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de El Salvador

Se regula mediante el Decreto número 15 del 23 junio de 1972, Código de Trabajo y respecto a lo más importante señala:

Disposiciones comunes a los Capítulos V y VII

De las sanciones administrativas y del procedimiento para imponerlas

Otras infracciones

Sección segunda

Otras infracciones

Art. 627.- Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

Art. 628.- Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento:

El Jefe del Departamento respectivo de la Inspección General de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del Inspector, mandará a oír al interesado para una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones.

Las personas citadas comparecerán a evacuar la audiencia concedida, ante el Jefe de la Sección que los cita o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia.

Si la parte interesada lo pidiere, al evacuar la audiencia, se abrirán a prueba por cuatro días las diligencias.

El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a prueba.

El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al Fondo General del Estado.

De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación ante el Inspector General de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

Este término no podrá prorrogarse jamás por ningún motivo.

La certificación de la resolución por la cual se impone una multa, tendrá fuerza ejecutiva.

Art. 629.- Los jefes de Departamento de la Inspección General de Trabajo harán saber sus providencias al interesado por medio de miembros del personal de las respectivas secciones o en su defecto, por medio del Alcalde Municipal del lugar a que corresponda el domicilio del interesado.

Las diligencias antes mencionadas se practicarán en la forma prescrita en los Artículos 210 y 220, según corresponda.

Art. 630.- El Inspector General de Trabajo tramitará el recurso aplicando el procedimiento que sigue: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la autoridad superior a hacer uso de sus derechos. Si las diligencias se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran a prueba en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de prueba por dos días perentorios. Vencido el término de prueba en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediere aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes.

En lo que fuere aplicable y no contraríe la letra y el espíritu de estas disposiciones, se observará lo dispuesto por las normas procesales de trabajo.

Art. 631.- Para el solo efecto de la imposición de las sanciones establecidas en este Título, la existencia de las sociedades de cualquier clase que sean y la representación legal de las mismas, se tendrá por probada con lo que al efecto manifieste el Inspector de Trabajo en el acta o informe que rinda, salvo la prueba contraria por medio de los documentos respectivos.

#### TÍTULO CUARTO.- DE LOS RECURSOS

Art. 567.- Contra las providencias que se dicten de conformidad a este Libro, procederán los siguientes recursos:

- a) Revisión;
- b) Apelación; y
- c) Casación.

#### CAPÍTULO I.- DE LA REVISIÓN Y SU TRÁMITE

Art. 568.- Admiten recurso de revisión paro ante la Cámara o Sala respectiva:

1º) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;

2º) La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448;

3º) El fallo pronunciado en el caso del Artículo 475 y la resolución que declare inadmisibile la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y

4º) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio

Art. 569.- El recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el juez o cámara que en primera instancia conoce del asunto.

Art. 570.- Interpuesto y admitido el recurso, se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda.

Art. 571.- Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara, o la Sala en su caso sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

## CAPÍTULO II.- DE LA APELACIÓN

Art. 572.- Podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

1ª) Las que declaren inadmisibile la demanda;

2ª) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;

3ª) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;

4ª) las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y

5ª) Las sentencias definitivas.

Art. 573.- También admiten el recurso de apelación para ante la Cámara de lo Laboral respectiva:

1ª) La resolución que declare inadmisibile la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma; y

2ª) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

Art. 574.- El recurso de apelación deberá interponerse por escrito ante el juez o cámara que conoce en primera instancia, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Art. 575.- Interpuesto y admitido el recurso, el juez o cámara remitirá los autos sin tardanza al tribunal correspondiente superior en grado, con emplazamiento de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Art. 576.- Es permitido al apelado adherirse a la apelación, cuando la sentencia del inferior contenga dos o más partes y alguna de ellas le sea gravosa. Puede hacerse uso de este derecho únicamente dentro del término a que se refiere el Artículo anterior.

Art. 577.- En segunda instancia, en el caso de apelación, pueden alegarse nuevas excepciones y probarse, lo mismo que reforzarse con documentos, los hechos

alegados en la primera; más nunca se permitirá presentar testigos sobre los mismos puntos ventilados en ésta u otros directamente contrarios, alegar el actor nuevos hechos, ni hacer cosa alguna que pueda alterar la naturaleza de la causa principal.

Las nuevas excepciones a que se refiere el inciso anterior son aquéllas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieron lugar después del cierre del proceso en primera instancia, o aquéllas respecto de las cuales la parte estuvo justificadamente imposibilitada de aducir la prueba respectiva en el tiempo oportuno.

Art. 578.- La oposición de las nuevas excepciones de que trata el artículo anterior, debe hacerse en forma expresa y dentro del término señalado por el Artículo 575.

También dentro de dicho término deben prometerse, especificándolas las pruebas o los medios de prueba que se pretenda producir de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 577.

Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en el plazo expresado.

Si tal oposición y promesa no fueren hechos en la forma establecida en este Artículo, la alegación no será tomada en cuenta y no se recibirán las pruebas que se propongan.

Art. 579.- Lo dispuesto en el Artículo anterior, no tendrá aplicación cuando se tratare de establecer extremos tendientes a destruir las nuevas excepciones opuestas o extremos necesarios dentro de Artículos o incidentes que en la segunda instancia se suscitaren, como recusaciones, tachas u otros semejantes.

Art. 580.- Antes de sentenciarse pueden las partes promover el incidente de falsedad de los documentos presentados por la contraria en segunda instancia. Y en este caso se procederá del modo y forma prescrito para la primera instancia.

Art. 581.- En segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes:

1º) En los contemplados en los Artículos 577 y 580;

2º) Para probar hechos que propuestos en primera instancia no fueron admitidos;

3º) Para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia, por enfermedad, ausencia otro motivo independiente de la voluntad de la parte; pero en este caso, el examen sólo recaerá sobre los testigos que no fueron examinados y por los puntos propuestos en el interrogatorio en que se designaron nominalmente.

Art. 582.- Recibida la causa a prueba en segunda instancia, tendrán lugar las probanzas, en la misma forma que en primera instancia, lo mismo que las tachas. Caso de ser admitida éstas, sólo podrán tacharse los testigos aducidos en segunda instancia; pero no se admitirá la de los de primera instancia, háyanse o no tachado en ésta. La apreciación de la prueba será hecha del mismo modo que está prescrito para la instancia inferior.

Art. 583.- Todo término de prueba en segunda instancia será la mitad del que la ley concede para la primera instancia.

Art. 584.- Vencido el término probatorio y verificadas las pruebas propuestas, caso de haber tenido lugar, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los cinco días siguientes.

Art. 585.- Si el apelado no compareciere, se fallará como si se tratase de revisión; pero si no compareciere el apelante, vencido el término del emplazamiento hecho por el Juez, el tribunal de segunda instancia, aun de oficio declarará desierta la apelación, sin otro trámite que la certificación del Secretario que asegure no haberse apersonado en tiempo la parte.

Declarada la deserción quedará ejecutoriada la sentencia de que se apeló.

En segunda instancia no se considerará en ningún caso término de la distancia.

### CAPÍTULO III.- RECURSO DE CASACIÓN

Art. 586.- Sólo podrá interponerse recurso de casación contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia.

Los reclamos de salarios caídos, vacaciones y aguinaldos proporcionales, no serán tomados en cuenta por el tribunal al hacer el cálculo de la suma total de lo reclamado en la demanda.

Art. 587.- El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

1ª) Infracción de ley o de doctrina legal; y

2ª) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

Art. 588.- El recurso por infracción de ley o de doctrina legal tendrá lugar:

1º) Cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de leyes o de doctrinas legales aplicables al caso.

Se entiende por doctrina legal la jurisprudencia establecida por los tribunales de casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes;

2º) Cuando en la sentencia se haya aplicado una ley inconstitucional;

3º) Por contener el fallo disposiciones contradictorias;

4º) Por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubieren alegado;

5º) Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia;

6º) Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho; o error de hecho si éste resultare de documentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y

7º) Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados.

Art. 589.- El recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, tendrá lugar:

1º) Por falta de citación legal a conciliación; y

2º) Por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca.

Art. 590.- Para admitir el recurso por quebrantamiento de forma es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por la ley, salvo que el reclamo fuere imposible.

Art. 591.- El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre.

No siendo la parte laborante o el que la representa el que recurre, quien interpusiere el recurso deberá acompañar a su escrito de interposición, el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un diez por ciento de la cantidad a que se refiere el inciso primero del Artículo 586, sin que pueda exceder de mil colones, a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, suma que, en el caso de que la Sala declare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización, sin perjuicio de los derechos que por razón de la sentencia ejecutoriada a éste le correspondan.

En el caso a que se refiere el inciso anterior, el escrito de interposición no será recibido, si no se acompaña del comprobante mencionado.

Sólo cuando la sentencia fuere casada se devolverá al recurrente la cantidad depositada.

Art. 592.- La Sala, al declarar inadmisibile el recurso, o al casar la sentencia recurrida, ordenará que el tribunal de instancia haga la entrega o devolución de la cantidad depositada a quien corresponda según antes queda expuesto.

Art. 594.- Negada la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, el recurrente podrá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del

término de tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso.

Art. 595.- El tribunal superior librará comunicación al inferior para que le remita los autos el siguiente día hábil, salvo que de la simple lectura de la solicitud apareciere la ilegalidad del recurso, en cuyo caso se resolverá así. La comunicación se hará por vía telegráfica, con aviso de recepción, cuando el tribunal superior tuviere su asiento en lugar distinto del propio.

Art. 596.- Introducidos los autos al tribunal superior, éste resolverá dentro de los dos días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Si estimare ajustada a derecho la negativa del inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare haber sido denegado indebidamente el recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión, para que éstas ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los tres días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

### 3.7.2. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de Costa Rica

Capítulo sexto. Del juzgamiento de faltas cometidas contra leyes de trabajo o de previsión social

Artículo 564. Se confiere acción para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, a las personas perjudicadas o a sus representantes legales o apoderados, a las autoridades administrativas de trabajo, a las entidades de protección a los trabajadores, y, cuando se trate de infracciones a disposiciones prohibitivas de este Código, también a los particulares.

La acusación no podrá presentarse simultáneamente con la demanda de indemnizaciones que pueden ser consecuencias de la falta.

El acusador podrá desistir de la acusación por él establecida; y cuando el desistimiento se fundare en haber habido error, o en arreglos no contrarios a derechos probados de las partes, o en cualquiera otra consideración de equidad que no implique infracción a las leyes de trabajo se decretará la suspensión de procedimientos. También se decretará dicha suspensión cuando los hechos acusados o denunciados no constituyeren falta. En uno y otro caso cabe contra lo resuelto los recursos legales.

Artículo 565. Están obligados a denunciar, sin que por ello incurran en responsabilidad:

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

Los que no cumplieren con los deberes que impone este Artículo, serán sancionados como coautores del hecho punible de que se trate.

Artículo 566. La denuncia o, en su caso, la acusación, deberá hacerse ante el respectivo Juez de Trabajo, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima.

Artículo 567. La denuncia podrá hacerse por escrito o de palabra, personalmente o por medio de apoderado especial que constituirá aun por simple carta poder; y habrá de contener, de un modo claro y preciso, en cuanto fuere posible, los siguientes requisitos:

- a) Nombre completo y domicilio del denunciante o los de su apoderado, si compareciere por medio de éste;

- b) Relación circunstanciada del hecho, con expresión de lugar, año, mes, día y hora en que ocurrió, junto con cualquier otro dato que sobre el particular interese;
- c) Nombres y apellidos de los autores del hecho punible y los de sus colaboradores, si los hubiere, o las señas que mejor puedan darlos a conocer, e iguales datos en cuanto a los posibles perjudicados y a las personas que por haber estado presentes, o por cualquier otro motivo, tuvieren conocimiento de la falta cometida o pudieren proporcionar algún informe útil a la justicia;
- d) Todas las demás indicaciones y circunstancia que, a juicio del exponente, conduzca a la comprobación de la falta, a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la averiguación de las personas responsables; y
- e) Cuando se interroga por escrito, la firma del denunciante, y si no supiere, la de otra persona a su ruego, de conformidad, en ambos casos, con las disposiciones del Artículo 447; pero si fuere verbal el funcionario que la reciba levantará acta y consignará en ella los requisitos que expresen los incisos anteriores.

Si la denuncia no estuviere en forma legal, el Juez de Trabajo se abstendrá de darle curso hasta tanto no se cumplan los exigencias de este artículo; al efecto quedará obligado, por todos los medios a su alcance, a procurar que se subsanen sin pérdida de tiempo las omisiones que hubiere.

Artículo 568. La acusación podrá hacerse personalmente o por medio de apoderado que se constituirá aún por simple carta poder; pero se promoverá siempre por escrito y deberá contener:

- a) Nombre completo y domicilio del acusador y los de su apoderado, si compareciere por medio de éste;

- b) Nombre completo, profesión u oficio, domicilio o residencia o lugar donde trabaja el acusado, e iguales datos en cuanto al ofendido, si se ignoraren estas circunstancias se hará las designación de uno y otro por las señas que mejor puedan darlos a conocer;
- c) Relación circunstanciada del hecho, con expresión del lugar, año, mes, día y hora en que se ejecutó, si se supieren, y cualquier otro dato relativo a él;
- d) Enumeración precisa de la prueba que rendirá para apoyar su acción;
- e) Expresión de la fianza de calumnia que se proponga, si el acusador no estuviere exento de ella; y
- f) La firma del causador o de otra persona a su ruego, si no supiere o no pudiere firmar, de conformidad con lo que respecto de la admisibilidad de los escritos dispone el Artículo 447.

Si faltaren los anteriores requisitos la autoridad ordenará antes de darle curso a la acción, que se subsanen las omisiones que hubiere. No obstante, podrá actuar de oficio, de acuerdo con las disposiciones del Artículo siguiente, cuando así lo estime indispensable.

Artículo 569. Tan luego como un Juez de Trabajo tenga noticia por impresión propia, si la importancia del caso lo requiere y se trata de las infracciones a que se refiere el párrafo segundo del Artículo 34, o por denuncia o acusación en cualquier caso, de haberse cometido dentro de su jurisdicción territorial alguna infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, procederá a la pronta averiguación del hecho, a fin de imponer sin demora la sanción correspondiente. Al efecto, podrá requerir el auxilio de las autoridades políticas o de trabajo de cada localidad, para que éstas levanten la información necesaria y le devuelvan los autos una vez que estén listos para el fallo.

Artículo 570. La sustanciación del juicio sobre faltas será verbal y sumaria, en legajo separado para cada caso que ocurra.

Todo juzgamiento comenzará por la providencia que lo ordene y en ella se hará constar si se procede en virtud de denuncia o acusación o por impresión personal, indicándose en cada caso el nombre y apellidos del denunciante o acusador o agente de la autoridad que hace el cargo o da el informe. Dicha providencia contendrá por extracto la exposición del hecho que le da origen, cuando el Juez de Trabajo proceda por impresión personal.

Artículo 571. A continuación de la diligencia que encabeza, serán practicadas en una sola acta la indagatoria y confesión con cargos del inculpado. Si el reo reconociere su falta, se procederá a continuación a dictar el fallo, por resolución formal, a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que concluyó la diligencia. Mas si el sindicado negare el hecho que se le atribuye, se practicará la investigación sumaria del caso, dentro del término improrrogable de diez días y transcurrido ese plazo, o evacuadas las pruebas, será pronunciada en seguida sentencia, a más tardar cuarenta y ocho horas después.

Artículo 572. El indiciado que niega puede, en la misma diligencia de su indagatoria o dentro de las veinticuatro horas siguientes, proponer verbalmente o por escrito las pruebas de descargo, las cuales serán recibidas sin demora en juicio verbal y público, siempre que fueren pertinentes y no entorpezcan el curso regular del juzgamiento.

Artículo 573. En materia de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, no se suspenderá la jurisdicción por excusa o recusación, ni por la excepción o declaración de incompetencia que se formule.

Cuando surja uno de estos incidentes y el Tribunal de Trabajo que conoce del juzgamiento deba remitir a otra autoridad judicial el expediente, dejará testimonio de las

piezas que juzgue indispensables para continuar válidamente recibiendo las pruebas o levantado la información que proceda. Sin embargo, se abstendrá de dictar sentencia hasta tanto no se resuelva en definitiva la articulación.

Artículo 574. En materia de falta contra las leyes de trabajo o de previsión social, sólo la sentencia de primera instancia será notificada a las partes.

Únicamente el reo o su defensor, y el acusador o su apoderado, podrán apelar en el acto de hacérseles saber el fallo o dentro de las veinticuatro horas siguientes. Para este efecto, el Notificador cumplirá lo dispuesto por el inciso b) del Artículo 501.

En ningún caso podrán apelar de la sentencia el denunciante y el ofendido que no se hubieren constituido en parte acusadora.

Si hubiere alzada oportuna, el recurso será admitido para ante el Superior respectivo, a quien se enviarán inmediatamente las diligencias ordinarias.

Artículo 575. Toda sentencia absolutoria, si no fuere apelada, será consultada con el Superior, el cual resolverá la alzada o la consulta, sin más trámite y sin ulterior recurso, dentro de los tres días posteriores al recibido de los autos, y devolverá éstos en seguida a la oficina de su procedencia.

Artículo 576. Todo reo de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, que hubiere sido detenido, podrá permanecer en libertad durante la tramitación de su proceso y hasta sentencia firme, si persona de notorio abono y buen crédito garantiza a satisfacción del respectivo Tribunal de Trabajo, la inmediata comparecencia del condenado, o su sumisión a la sentencia firme. Según el caso, podrá dispensarse de la fianza a las personas de honradez anterior reconocida, a juicio del juzgador.

Artículo 577. Las sanciones se aplicarán sólo contra quien resulte culpable y en el caso de que muchos lo fueren, se impondrán separadamente a cada infractor.

No obstante, si se tratare de infracciones cometidas por un sindicato o una cooperativa y la pena aplicable fuere multa, ésta se impondrá sólo a la organización social de que se trate; y si la culpable fuere una compañía, sociedad o institución pública o privada, las penas se aplicarán contra quien figure como patrono, director, gerente o jefe de la empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste, pero la respectiva persona jurídica quedará obligada solidariamente con éstos a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario.

Artículo 578. Para el cobro de las multas procederán los Jueces de Trabajo como se dispone en los Artículos 36 y 37 del Código de Policía; éstas se aplicarán a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se destinarán a cubrir los gastos de que habla el último párrafo del Artículo 531 y a otros fines análogos que determinará el Reglamento. Al efecto se dará aviso a la Contabilidad Nacional.

Cuando la multa se hubiere satisfecho, el secretario certificará en autos el recibo expedido por la tesorería en donde fue pagada.

Artículo 579. Las responsabilidades pecuniarias declaradas en el fallo a los Artículos de costas del juicio y de indemnización del daño privado proveniente de la comisión de una falta contra las leyes de trabajo o de previsión social, se harán efectivas, según las reglas del Capítulo siguiente de este Título para la ejecución de sentencias, por el Juez de Trabajo que conoció del juzgamiento, salvo que las correspondientes diligencias de ejecución sean de menor cuantía, caso en el cual deben ser pasadas al Alcalde de la jurisdicción para su continuación y fenecimiento.

Artículo 580. En silencio de las reglas del presente Capítulo se aplicará supletoriamente el Código de Procedimientos Penales, en cuanto no hubiere incompatibilidad con el texto y los principios procesales que contiene este Título.

Artículo 581. No se dará publicidad a las sentencias firmes que se dicten en materia de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, pero se enviará siempre copia autorizada de las mismas a la Inspección General de Trabajo.

- TITULO DECIMO. DE LAS PRESCRIPCIONES, DE LAS SANCIONES Y DE LAS RESPONSABILIDADES

#### Capítulo único Sección I. De las prescripciones

Artículo 601. El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil.

Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años que se comenzará a contar desde el día de la sentencia ejecutoria.

Artículo 602. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos.

Artículo 603. Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 604. Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen prescribirán en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

Artículo 605. Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de un mes, contado desde el momento en que el patrono dio motivo para la separación.

Artículo 606. Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

Artículo 607. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses.

Este plazo correrá para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 608. Constituyen faltas punibles, las acciones u omisiones en que incurran los empleadores, los trabajadores, o sus respectivas organizaciones, que transgredan las normas previstas en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las normas previstas en este Código y en las leyes de seguridad social.

Artículo 609. En esta materia, el juzgador apreciará la prueba, con base en las reglas de la sana crítica y en las circunstancias de hecho del respectivo proceso.

Para los efectos de su sanción, las faltas se tendrán por cometidas desde el momento en que se produzcan.

Artículo 610. Cuando se aplique una multa de las contempladas en esta Sección, la sentencia respectiva deberá disponer, ineludiblemente, la restitución de los

derechos violados, la reparación del daño causado y las medidas necesarias que conduzcan a tales fines.

La ejecución se hará en el mismo expediente, a petición de parte, conforme al procedimiento establecido en este Código para la ejecución de sentencias.

Artículo 611. La imposición de las sanciones establecidas en este Código corresponderá a la autoridad judicial competente.

Artículo 612. Para el cobro de las multas establecidas en este Código, con excepción del procedimiento indicado en el Artículo 327, las instancias judiciales procederán conforme se dispone en los Artículos 53 a 56 del Código Penal.

Las multas se cancelarán en cualquiera de los bancos del Sistema Bancario Nacional a la orden del Banco Central de Costa Rica, como ente recaudador, en una cuenta que al efecto indicará este Banco. Dicho monto se incluirá en el Presupuesto Nacional de la República, para que se gire a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que, a su vez, distribuirá un sesenta por ciento (60 %) del total recaudado así: el treinta y cinco por ciento (35 %), a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y el veinticinco por ciento (25 %), a la Dirección General de Labores. El cuarenta por ciento (40 %) restante se destinará a fortalecer los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores.

Se prohíbe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponer de estos fondos para la creación de nuevas plazas y para la contratación de servicios personales.

Artículo 613. La acción para solicitar la imposición de las sanciones establecidas en este Código, podrá interponerla cualquier persona perjudicada, su representante legal o la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En material de salud ocupacional, se estará a lo dispuesto en el Artículo 316 de este Código.

Artículo 614. Establece la siguiente tabla de sanciones, que será de aplicación a las personas físicas o jurídicas condenadas por haber incurrido en las faltas previstas en el Artículo 608 de este Código:

- a) De uno a tres salarios
- b) De cuatro a siete salarios
- c) De ocho a once salarios
- d) De doce a quince salarios
- e) De dieciséis a diecinueve salarios
- f) De veinte a veintitrés salarios

Para fijar la cuantía de las sanciones, se tomará como base el salario mínimo mensual por jornada, aplicable a la actividad específica de la empresa de que se trate, según el decreto de salarios mínimos vigentes al momento en que se haya cometido la falta.

Artículo 615. El juzgador aplicará las sanciones tomando en cuenta la gravedad del hecho, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores afectados.

Artículo 616. Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social, serán sancionadas con la multa comprendida en el numeral 3 de la tabla de sanciones del Artículo 614 de este Código.

Artículo 617. Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades de trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones del Artículo 614 de este Código, bajo prevención con un plazo de treinta días.

#### Sección IX. De los recursos

Artículo 499. Salvo lo dispuesto expresamente en otros Artículos de este Título, o que se trate de sentencia o de autos que pongan fin al juicio o que imposibiliten su continuación, cabrá el recurso de revocatoria contra todas las resoluciones de los Tribunales de Trabajo, siempre que se interpongan en el término de veinticuatro horas.

Artículo 500. El recurso de apelación sólo cabrá en los casos expresamente señalados en este Título o cuando se ejercite contra las sentencias definitivas o contra los autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación, siempre que se interpongan dentro del tercer día.

Artículo 501. El recurso de apelación contra las sentencias y los autos que pongan fin al juicio o imposibiliten su continuación se regirá, además por las siguientes reglas especiales:

- a) No será admisible en asuntos de conocimiento de los Alcaldes cuando se formulen en un juicio estimado en cien colones o menos, o cuando si no se hubiere estimado importe para el deudor la obligación de pagar la referida suma;
- b) Cuando la notificación se hiciera personalmente, el funcionario que practique la diligencia hará saber al notificado que puede apelar verbalmente en ese mismo momento; pondrá razón de haber cumplido con esta formalidad expresando en el acta respectiva si el notificado manifestó su voluntad de apelar, siempre a reserva

de lo que acerca de la admisión del recurso se resolviere en virtud de la disposición del inciso anterior;

- c) Una vez notificadas las partes de las sentencias o autos a que se refiere este Artículo, el expediente no se enviará al Superior, aunque los interesados hubieren apelado, sino un día después de transcurrido el término que señala el Artículo 493, con el objeto de que tengan tiempo de razonar ante el mismo Tribunal de primera instancia los motivos de hecho o de derecho en que apoyan su inconformidad y que a juicio de ellos, darán mérito para que el Superior enmiende total o parcialmente la resolución de que se trató;
- d) Las partes podrán apelar o hacer la exposición razonada de que habla el inciso anterior, en forma verbal o escrita; y al formular su escrito o al exponer su alegato, estarán facultadas para pedir al Superior que admita, a título de mejor proveer, las pruebas que estimen convenientes ofrecer; y
- e) Si no hubiere apelación de ninguna de las partes dentro del término a que alude el Artículo 493, la sentencia o auto quedará firme, salvo que la resolución respectiva se haya dictado en un conflicto individual o colectivo de carácter jurídico de cuantía inestimable o mayor de dos mil quinientos colones, o que, si no se hubiere estimado, impone al deudor la obligación de pagar una suma que exceda de la cantidad apuntada. En estos casos de excepción, lo mismo que en otros señalados expresamente en el presente Título, el auto o sentencia de que se trató se someterá a consulta forzosa con el Superior.

Artículo 502. Una vez que los autos lleguen en apelación, o, en su caso, en consulta de la sentencia ante el Tribunal Superior de Trabajo, éste revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente al Juez, con indicación precisa de las omisiones que

deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla.

En el supuesto contrario dictará su fallo, sin trámite alguno, dentro de los siete días posteriores a aquél en que recibió el expediente, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cuál se evacuará antes de quince días.

Toda sentencia del Tribunal Superior de Trabajo contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio que se trate.

Dicho Tribunal podrá confirmar, enmendar o revocar, parcial o totalmente, lo resuelto por el Juez, aunque el expediente le hubiere llegado en consulta o sólo por apelación de alguna de las partes.

Artículo 503. Las sentencias del Tribunal Superior de Trabajo no tendrán recurso alguno, excepto el de responsabilidad o el que se interpusiere ante la Sala de Casación en los casos previstos por el Capítulo Quinto de este Título.

### 3.7.3. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de Honduras

Capítulo

Recursos

Diversas Clases de Recursos

Contra las resoluciones judiciales del trabajo procederán los siguientes recursos:

1º-El de reposición;

2º-El de apelación;

3°-El de casación; y,

4°-El de hecho.

También procederá el recurso especial de homologación en los casos previstos en este Código.

#### Procedencia del Recurso de Reposición

Artículo 741 el recurso de reposición procederá contra los autos interlocutorios, se interpondrá dentro de los dos días siguientes a su notificación cuando se hiciere por avisos fijados en la tabla, y se decidirá a más tardar tres días después. Si se interpusiere en audiencia, deberá decidirse oralmente en la misma, para lo cual podrá el Juez decretar un receso de medía 1/2 hora.

#### No recurribilidad de los Autos de Sustanciación

Artículo 742 contra los autos de sustanciación no se admitirá recurso alguno, pero el Juez podrá modificarlos o revocarlos de oficio, en cualquier Estado del proceso.

#### Procedencia del Recurso de Apelación

Artículo 743 el recurso de apelación procederá contra los autos interlocutorios dictados en la primera instancia; se interpondrá oralmente en la misma audiencia, o por escrito dentro de los tres días siguientes, si la notificación se hiciere por avisos.

Este recurso se concederá en el efecto devolutivo, enviando al superior copia de las piezas del proceso que fueren necesarias, la cual se compulsará gratuitamente y de oficio por la Secretaría, dentro de los dos días siguientes al de la interposición del recurso. Recibida por el superior, éste procederá de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 763.

La sentencia definitiva no se pronunciará mientras esté pendiente la decisión del Superior, cuando ésta pueda influir en el resultado de aquélla.

#### Apelaciones de la Sentencia de Primera Instancia

Artículo 744 serán también apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo. De palabra en el acto de la notificación, o por escrito, dentro de los tres días siguientes; interpuestos en la audiencia, el Juez lo concederá o denegará inmediatamente; si por escrito, resolverá dentro de los dos días siguientes.

Apelación de Providencias del Consejo Directivo del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Artículo 745 también procederá el recurso de apelación ante la Corte de Apelación del Trabajo de Tegucigalpa, contra las providencias del Consejo Directo del Instituto Hondureño de Seguridad Social, que impongan multas de cuantía superior a quinientos lempiras (L 500.00).

Esta apelación se concederá en el efecto devolutivo, se tramitará y decidirá como la de autos interlocutorios.

#### Procedencia del Recurso de Hecho

Artículo 746 procederá al recurso de hecho ante el inmediato superior contra la providencia del Juez que deniega el de apelación o contra la del Tribunal que no concede el de casación.

#### Procedencia de la Consulta

Artículo 747 además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de consulta.

Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal de Trabajo, si no fueren apeladas.

También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas al Estado, al Departamento o al Municipio.

#### 3.7.4. Procedimiento de faltas y su juzgamiento en la República de Panamá

Artículo 40.- Toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio sujeta a los reglamentos que establezca la Ley en lo relativo a idoneidad, moralidad, previsión y seguridad social, colegiación, salud pública, sindicación y cotizaciones obligatorias.

No se establecerá impuesto o contribución para el ejercicio de las profesiones liberales y de los oficios y las artes.

Artículo 60.- El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

Artículo 61.- A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de la empresa que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

Artículo 62.- La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar asimismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio.

En los trabajos por tarea o pieza, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por pieza o jornada.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Artículo 63.- A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

Artículo 66.- La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho: la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas. La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores.

Artículo 68.- Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas procedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al

incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

Artículo 69.- Se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional. La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional.

Artículo 70.- Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente.

Artículo 73.- Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

Artículo 74.- La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

Artículo 75.- Los derechos y garantías ejercidas en este Capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.

En base a lo anterior, la República de Panamá en todo su articulado contenido en la Ley Laboral señala las infracciones administrativas o faltas que cometen quienes incumplan de dichos preceptos.



## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis de resultados

#### 4.1. Propuesta de creación del Código de Faltas

En base a los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, a juicio de quien escribe, habiéndose demostrado que existe una violación al derecho de defensa, no sólo de los trabajadores sino también de los empleadores, en cuanto a que no solamente el juicio para las faltas, ha sido destinado para los Inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como un órgano administrativo, lo cual no funcionó y que en la actualidad, se encuentra en manos nuevamente de los Jueces de Trabajo, existen deficiencias para ese efectivo juzgamiento, y queda por un lado, a juicio de quien escribe, lo que respecta a una verdadera tutela judicial efectiva, no solo para el caso de los trabajadores sino también para el caso de los patronos, como ya se dijo, y que amerita, en vista de que los medios de impugnación no se encuentran claramente delimitados, ni técnicamente establecidos, específicamente para este juzgamiento de faltas, se hace necesario que se instituyan, y que mejor que se creara un Código de faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social, por lo que a continuación, se establecen algunas bases:

Dentro de los fundamentos, pueden considerarse los siguientes:

- a) El fortalecimiento de la justicia como servicio público es la meta a la que deben apuntar todas las reformas sobre las que se discute en el seno del sistema de justicia. Ha habido indicios que permiten inferir a la sociedad el hecho de que la reestructuración del sistema de justicia, como el caso de la introducción el sistema de carrera judicial, ha hecho cambios significativos a los procedimientos judiciales, en donde los jueces tienen que tener calidad de servicio a la comunidad, es por ello, que también, es menester mejorar los procedimientos judiciales, en donde efectivamente se encuentre inclaustrada la tutela judicial.

- b) La obsolescencia de los procedimientos judiciales son señalados constantemente como una de las causas del retraso judicial que resiente y caracteriza el sistema de administración de justicia. Si se tienen en cuenta las características de los procedimientos actualmente en vigencia (escritos, con muchos recursos e instancias e ignorantes casi por completo de los principios de inmediación y concentración), el señalamiento es cierto.
  
- c) El Código de Trabajo promulgado a inicio de la década de los 40 del siglo pasado, contiene un procedimiento especial para tramitar las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, y en alguna medida reduce los medios de impugnación. Fue, sin duda, de avanzada para su tiempo. Pero el predominio de la escritura, la existencia de un número excesivo de instancias y una civilización del proceso ocurrida a través del tiempo, debida en mucho a que la justicia laboral se administró, como un recargo, por los tribunales civiles, la hacen hoy blanco de serias críticas y de ese modo no escapa al señalamiento de obsolescencia a que se hizo referencia y prueba de ello es que pese a grandes esfuerzos e inversión en recurso humano y tecnológico, subsiste una morosidad muy preocupante en esa materia.

Debe contener las faltas a las leyes de trabajo, el procedimiento y sus sanciones, estableciéndose lo que el Código de Trabajo actualmente regula, pero en forma técnica, como se propone a continuación:

- a) Determinar que constituyen faltas punibles, como las acciones u omisiones en que incurran los empleadores, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos, los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Estado de Guatemala y demás normas laborales y de previsión social.
  
- b) Los procesos que se originen en dichas faltas, serán de conocimiento de los órganos de Trabajo, de acuerdo con las reglas de competencia y por el

procedimiento que en esta misma ley señalen y que respondan a lo que establece al respecto, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

- c) Las personas transgresoras a que deberá describirse en el código de Faltas, serán sancionadas con multa, según la siguiente tabla: 1. De uno a tres salarios mensuales base. 2. De cuatro a siete salarios mensuales base. 3. De ocho a once salarios mensuales base. 4. De doce a quince salarios mensuales base. 5. De dieciséis a diecinueve salarios mensuales base. 6. De veinte a veintitrés salarios mensuales base. La denominación salario base utilizada en esta ley, debe entenderse como la que se encuentre contenida conforme lo han establecido la Comisión Nacional del Salario Mínimo. Es decir, debe tipificarse no solamente la falta sino también la sanción en forma técnica y adecuada, tal como sucede en el Código Penal, puesto que al final de cuentas, se trata de una misma naturaleza punitiva.
  
- d) También debe establecerse la conversión, en el caso de que si se incumpliere el pago de la multa, se conmutará esa sanción a prisión o trabajos comunales, por el mismo número de días tomado en cuenta para fijar la multa. La responsabilidad es subjetiva, pero los efectos económicos de la falta del representante se extienden solidariamente a las personas u organizaciones representadas, cuando el infractor ha actuado en su nombre o representación.
  
- e) Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y previsión social, deberán ser sancionadas a partir de la multa que debe establecerse. Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según esta ley y demás leyes de trabajo y previsión social.

También debe tomarse en consideración los aspectos siguientes:

- a) La Tipificación de las faltas, tal como las señala actualmente el Código de Trabajo, incluyendo la prohibición de discriminar, por razones de edad, etnia, género, religión, raza, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.
- b) También debe regularse lo relativo a las prescripciones de las faltas, respecto al cómputo, interrupción y demás extremos relativos a la prescripción.
- c) Debe también señalarse la acción para sancionar las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y de previsión social, en todo caso, deben prescribir en plazo prudente, como puede ser el de un año, contado a partir del momento en que se cometan o desde el cese de la situación cuando se trate de hechos continuados. La presentación de la acusación y la intimación interrumpen dicho plazo.
- d) El proceso es de iniciativa de la parte y una vez promovido, los órganos de la jurisdicción deberán dictar, de oficio, con amplias facultades, todas las medidas dirigidas a su avance y finalización, sin necesidad de gestión de las partes.
- e) Los jueces de primera instancia, conocerán del juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

Respecto a las partes del proceso, debiera regularse:

- a) Capacidad y representación de las partes
- b) Los declarados en estado de interdicción y su representación
- c) La asistencia judicial gratuita
- d) La intervención del Instituto de la Defensa Pública Penal

- e) El mandato y la representación
- f) Otros aspectos relativos al tema

Así también:

- a) La solución alterna previa
- b) El agotamiento de la vía administrativa

A continuación se señala un procedimiento que pudiera ser tomado en cuenta para la conformación del mismo, de acuerdo a la presente ponencia:

- a) El procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y previsión social, deberá iniciarse mediante acusación. Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas perjudicadas, las organizaciones de protecciones de los trabajadores y las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de los Derechos Humanos y cualquier otra institución pública.
- b) Cuando los particulares o cualquier autoridad sean conocedores de eventuales infracciones a dichas leyes, lo pondrán en conocimiento de las instituciones afectadas y de las citadas autoridades, para lo que proceda. El hecho de la denuncia impide a la misma autoridad judicial conocer de la causa que pueda llegar a establecerse. Tienen obligación de acusar, sin que por ello incurran en responsabilidad, las autoridades administrativas de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna de dichas infracciones. El acusador se tendrá como parte en el proceso, para todos los efectos.
- c) La acusación deberá presentarse en forma escrita, ante el órgano jurisdiccional competente, cumpliendo los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y Mercantil e incluso en el mismo Código de Trabajo para lo que se refiere a las

demandas normales. Si la acusación no estuviere en forma, prevendrá la subsanación que corresponda sin que ello, limite el derecho de accionar del denunciante, puesto que una característica de este tipo de procesos es que debe ser actuado de oficio, a partir del momento en que se tenga conocimiento de una posible infracción a las leyes de trabajo y de previsión social.

- d) La acusación será rechazada de plano y se ordenará el archivo del expediente, cuando a juicio del órgano jurisdiccional el hecho expuesto no constituye infracción o cuando no existen pruebas suficientes para sustentar una imputación, pero ello dependerá de la audiencia que se le otorgue a la Inspección General de Trabajo que en este caso, se convertiría como sucede en el derecho penal, como el Ministerio Público, como el órgano investigador.
- e) Si la acusación estuviere en forma, se convocará a las partes a una audiencia de conciliación, en la cual se procurará el acuerdo entre ellas. La solución conciliada sólo será promovida por el Juzgado, cuando el posible arreglo no implique una infracción a las disposiciones de trabajo y los acuerdos sólo serán válidos y homologables si no son contrarios a derechos irrenunciables de las partes o en cualquier otra forma violatorios de dichas disposiciones. En cuanto a los efectos y ejecución del acuerdo, se estará a lo ya dispuesto en este Título. Los hechos acusados no podrán invocarse nuevamente como causa de infracción.
- f) Cuando el intento de conciliación fracasare, así como en los casos en que no procede ese trámite, se convocará a las partes a juicio oral, al que deberán concurrir con las pruebas de cargo y de descargo. El acusado tiene derecho de contar con una persona abogada, de su elección, para que lo asista, como su defensor. El acusado será intimado, leyéndole los cargos. De inmediato se oirá al imputado. Si se aceptaren los cargos, se dictará sentencia sin más trámite. En el caso contrario, de seguido se le dará la palabra a la parte acusadora, se recibirán las pruebas admitidas y, finalmente, se dictará y notificará la sentencia, en la forma y términos previstos en el Código de Trabajo y Ley del Organismo Judicial.

- g) Cuando el imputado no se presentare voluntariamente a la audiencia, podrá hacersele comparecer por medio de la fuerza pública, bajo pena de prisión por incurrir en delito in fraganti de desobediencia. Las organizaciones sociales y en general las personas jurídicas a cuyo nombre se realizó la actuación reputada como infractora de las leyes de trabajo y seguridad social, serán citadas para que se apersonen al proceso a hacer valer sus derechos, como eventuales responsables solidarios de las resultas económicas del proceso.
- h) La sentencia condenatoria contendrá: 1. El monto de la multa impuesta en valor monetario y el número de salarios tomado en cuenta para establecerla. 2. Indicación de que el monto respectivo debe ser pagado dentro de los cinco días siguientes a la firmeza del fallo, en el lugar indicado en esta misma ley, y que si no se cumple el pago, la pena se conmutará en arresto en un número de días igual al de los salarios tomado en cuenta para fijar la multa, el cual se purgará en la cárcel pública que determinen los reglamentos carcelarios. 3. La advertencia de que el cumplimiento de la pena impuesta puede realizarse mediante trabajo comunal efectivo, por el mismo número de días indicados en el inciso anterior, en cuyo caso la elección de este último método de cumplimiento debe notificarse al Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la firmeza del fallo. 4. La condenatoria al imputado, organización social o persona jurídica en su caso, del pago de los daños y perjuicios irrogados y las costas causadas; extremos todos de los cuales se responderá solidariamente. 5. Las medidas o disposiciones necesarias para la restitución de los derechos violados. 6. Las medidas que estime necesarias para la reparación de los daños y perjuicios causados y la restitución de todos los derechos violados, todo lo cual se hará por los trámites de la ejecución de sentencia.

El cumplimiento de la pena mediante arresto o trabajo comunal, se hará a través del Juzgado de la Ejecución correspondiente, o como corresponda según el caso en que haya procedido el juez. Deberá también, aplicarse supletoriamente las normas del Código Penal y Procesal Penal para la imposición de medidas o reglas o abstenciones, como sucede en el caso del trabajo comunitario, si así fuere el caso

de imposición de determinada regla o abstención, siendo que le corresponde en todo caso a la Fiscalía de ejecución del Ministerio Público, quien coordinará el cumplimiento con las autoridades que correspondan competentes o con algún centro de asistencia social, donde los servicios se requieran o puedan ser útiles. El Juzgado y las demás autoridades tomarán las medidas pertinentes para que la pena se cumpla efectivamente.

- i) Es preciso imponer que en este procedimiento sólo serán apelables las resoluciones que orden el rechazo de plano o el archivo del expediente y las que denieguen pruebas pedidas; pero en estos dos últimos supuestos se tendrán como reservadas y sólo serán tomadas en cuenta según está previsto en este Código. La sentencia produce cosa juzgada material y será recurrible ante la Sala jurisdiccional competente.
- j) En materia de medios de impugnación y recursos, se estará en un todo a lo dispuesto en este mismo Código; pero la sentencia del Juzgado será revisada integralmente por el Superior, a cuyo efecto las partes podrán ofrecer las pruebas de su interés, incluidas las ya recibidas oralmente, las cuales se restringirán a los temas que son materia o contenido de agravios invocados en el recurso. Cuando proceda se evacuarán en audiencia. La sentencia de segunda instancia se dictará en la misma forma y términos previstos en el Código de Trabajo, Código Procesal Civil y Mercantil, así como la Ley del Organismo Judicial.
- k) Debe establecerse también que las multas se cancelarán depositando su importe a un Fondo de Apoyo que se deberá crear a favor de las mismas causas en beneficio de los trabajadores, dirigido o coordinado por el sistema de justicia.
- l) La revisión de las sentencias condenatorias por infracciones a las leyes de trabajo y de previsión social, se regirá, en lo pertinente, por lo que al respecto dispone la legislación procesal penal. De toda sentencia firme que se dicte en materia de faltas o infracciones reguladas en este Título, se remitirá copia literal a la Inspección

General de Trabajo y también a la respectiva institución de seguridad social, como lo es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando verse sobre infracciones a las leyes sobre los seguros que administra, salvo que haya figurado como parte en el proceso.

Así también, debe contener apartados en donde se establezcan todos los lineamientos que implica:

- a) La actividad procesal
- b) Régimen probatorio

En este caso, debe establecerse particularmente los siguientes medios de prueba:

- a) Declaración de la parte
- b) Declaración de testigos incluidos los testigos-peritos
- c) Declaración de funcionarios públicos
- d) Dictámenes de peritos
- e) Documentos e informes de funcionarios
- f) Reconocimiento judicial
- g) Medios científicos
- h) Reproducciones gráficas o sonoras

Ahora bien, al concluir el procedimiento que debe ser sencillo, ágil, flexible, etc., debe pronunciarse sobre la sentencia, la cual tendrá como mínimo los aspectos siguientes:

- a) La sentencia se dictará teniendo como límites los actos de proposición de las partes y lo fijado en la fase preliminar de la audiencia de juicio, sin perjuicio de las variaciones que sean permitidas por la ley.
- b) Contendrá un preámbulo, una parte considerativa y una dispositiva.
- c) Debe llenar los requisitos que exige el Código de Trabajo, y la Ley del organismo Judicial.

Debe regularse también en el Código de Faltas, el procedimiento de ejecución, en el caso del incumplimiento a las sanciones impuestas por los jueces en este procedimiento.

Así también, debe establecerse en forma técnica y adecuada, los medios de impugnación de las resoluciones judiciales, y para lo cual deberá comprender como mínimo:

- a) Recursos de aclaración
- b) Recurso de ampliación
- c) Recurso de rectificación
- d) Recurso de apelación y
- e) Casación

## CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo se encuentra conformado por un conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y leyes, que tienen como objeto armonizar las relaciones que se generen entre patronos y trabajadores.
2. En el Código de Trabajo no se regula de forma técnica y adecuada, los medios de impugnación que deben utilizar tanto los trabajadores como los patronos, en lo relacionado con el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, los cual genera confusión.
3. En la actualidad, es innegable que se cometen faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social, y comúnmente resulta como infractor la parte patronal.
4. El juicio de faltas conforme el Código de Trabajo, no se encuentra técnicamente establecido, por lo que ofrece dificultades en hacer valer derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente porque no existe una tutela judicial efectiva.
5. Existe una clara violación al derecho de defensa en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo, puesto que no existen medios de impugnación técnicos y adecuados que puedan utilizar las partes involucradas en el procedimiento para el juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo y de previsión social.



## RECOMENDACIONES

1. Actualmente el Código de Trabajo no contiene de manera específica establecido el procedimiento de faltas laborales y los medios de impugnación que puedan plantearse en contra de la sentencia, por lo que debe reformarse en ese sentido, dicho cuerpo legal.
2. Que el Congreso de la República, reforme el Código de Trabajo a efecto de incluir dentro del mismo, los medios de impugnación, tal como el recurso de apelación, dentro del juicio de faltas laborales.
3. El Congreso de la República, debe reformar el Código de Trabajo, específicamente en cuanto al juicio de faltas, toda vez que éste no se encuentra regulado de manera técnica, lo cual produce dificultades al momento de hacer valer derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente porque no existe una tutela judicial efectiva
4. Es imprescindible que los jueces de trabajo y previsión social, en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, fiscalicen de manera efectiva el cumplimiento del derecho de defensa, para dar cumplimiento a lo que preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala.



**ANEXOS**

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO HA SIDO DE BENEFICIO PARA LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL HECHO DE QUE SE MANTENGA EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE DESDE LOS AÑOS CUARENTA, ESO ES SIGNIFICATIVO PARA QUE SEA OPERANTE A FAVOR DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO MERECE REFORMAS EN ALGUNOS ASPECTOS NO CONTEMPLADOS?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

#### CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE SE COMETEN CONSTANTEMENTE FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO Y DE PREVISION SOCIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2007.

#### CUADRO NO. 5

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO Y DE PREVISIÓN SOCIAL PUEDEN SER COMETIDAS POR TRABAJADORES Y POR PATRONOS?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO DE DEFENSA DEBE HACERSE VALER EN EL JUZGAMIENTO A LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2007.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL JUICIO DE FALTAS ESTABA BIEN QUE FUERAN CONOCIDAS Y JUZGADAS POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO Y DE PREVISIÓN SOCIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	13
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ES CONVENIENTE QUE EL JUZGAMIENTO DE LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO SEAN POR MEDIO DE ÓRGANOS JURISDICCIONALES?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
No contesto	05
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

#### CUADRO NO. 9

PREFGUNTA: ¿SEGÚN SU EXPERIENCIA, ES RAZONABLE QUE EN EL JUZGAMIENTO DE LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO Y DE PREVISION SOCIAL NO SE REGULEN EN FORMA ADECUADA LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

#### CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CREE QUE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN (RECURSOS) SON NECESARIOS PARA UNA EFECTIVA DEFENSA EN EL JUZGAMIENTO DE LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

CUADRO No. 11

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE DEBE EXISTIR MEDIOS DE IMPUGNACIÓN ACORDES AL PROCEDIMIENTO PARA EL JUZGAMIENTO A LAS FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2007.

CUADRO No. 12

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ES CONVENIENTE QUE SE CREE UN CÓDIGO DE FALTAS A LAS LEYES DE TRABAJO PARA QUE SE ESTABLEZCAN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN ADECUADOS PARA UNA EFECTIVA DEFENSA DE LAS PARTES Y CONSECUENTEMENTE UNA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2007.



**BIBLIOGRAFÍA**

- BAUER, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos, 1965.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral.** 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1966.
- CAMPOS, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1975.
- CARDONA, Herlindo. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1977.
- CASAS, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos,, relaciones laborales y jurisprudencia.** 3a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos, 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3a. ed.; México, México: Ed. Porrúa, 1968.
- GARCÍA, Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo.** Madrid, España, 1975.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1955.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral guatemalteco**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1947.

MATÍA, José. **Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos**. 2a. ed.; Madrid, España: Ed. Heliasta, 1982.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.

SAENZ, Edgar. **Conflictos colectivos de trabajo**, Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1972.

### **Legislación:**

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

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

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

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

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

**Código Procesal Penal**. Congreso de la República, Decreto número 51-92, 1992.