

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



**ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO AL JUZGAR
FALTAS CONTRA NORMAS LABORALES
Y DE PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA**

ELSA MORÁN PANTALEÓN

GUATEMALA, MAYO DE 2008

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

**ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO AL JUZGAR FALTAS CONTRA NORMAS
LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA**

TESIS

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

Por

ELSA MORÁN PANTALEÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2008

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

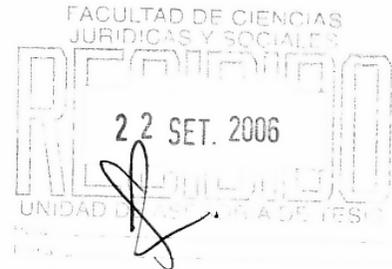
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licenciado
Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



Guatemala, 15 de enero de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted para manifestarle que procedí a asesorar el trabajo de tesis presentado por la bachiller: Elsa Morán Pantaleón, con número de carné 8015095, expediente número 165-06, intitulado: "EL OTORGAMIENTO DE AUTONOMÍAS CONTROLADAS A LAS SEDES REGIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL COMO MEDIO EFICAZ PARA LA REDUCCIÓN DE CONDUCTAS BUROCRÁTICAS GENERADORAS DE CORRUPCIÓN"; para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

1. La investigación llevada a cabo por parte de la bachiller Morán Pantaleón constituye un aporte bastante valioso y significativo para la bibliografía guatemalteca.
2. El tópico aludido, fue investigado con mucho interés ya que el trabajo relacionado denota un estudio profundo acerca de la realidad existente en Guatemala.
3. Sugerí a la interesada modificar el título de la misma, quedando de la siguiente manera: "ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO AL JUZGAR FALTAS CONTRA NORMAS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA".
4. Por las razones expuestas y en cumplimiento a los requisitos reglamentarios, en mi carácter de asesor de tesis emito dictamen favorablemente; para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Por su atención quedo altamente agradecido.

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Asesor de Tesis
Colegiado No. 5379

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de enero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) MANUEL GUEVARA AMEZQUITA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **ELSA MORÁN PANTALEÓN**, Intitulado: **"ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO AL JUZGAR FALTAS CONTRA NORMAS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA"**

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

Lic. Manuel Guevara Amezquita
14 av. 1-39 zona 2 de Mixco Colonia Urbanización González
Tel. 24395572



Guatemala 28 de febrero de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

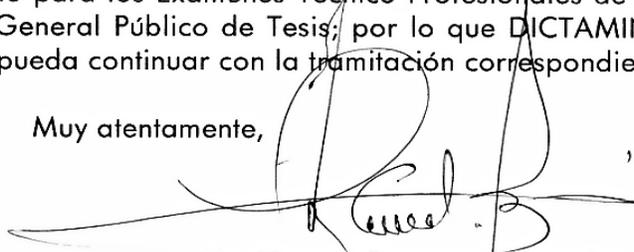
Según resolución emanada por su digno cargo, me es grato hacer de su conocimiento, que procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller: Elsa Morán Pantaleón; intitulado: **"Análisis del procedimiento al juzgar faltas contra normas laborales y de previsión social en Guatemala"**.

La estudiante Morán Pantaleón en su trabajo de tesis; enfoca con bastante propiedad la realidad existente en nuestro país. El tema es abordado de manera sistemática, de una fácil comprensión y didáctica abarcando antecedentes, definiciones y doctrina. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el desarrollo de la misma. También los métodos y técnicas utilizados fueron los acordes; lo cual hace del presente trabajo un documento de utilidad y consulta para la sociedad guatemalteca.

Sugerí a la interesada las enmiendas y correcciones pertinentes, así como también leí detenidamente cada capítulo de la tesis, los cuales se interrelacionan adecuadamente entre sí, las conclusiones y recomendaciones son congruentes; la bibliografía utilizada es la correcta.

Por lo anteriormente mencionado, considero que el trabajo realizado, efectivamente llena los requisitos necesarios exigidos en los Artículos 31 y 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis; por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE**; para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Muy atentamente,



Lic. Manuel Guevara Amezquita
Revisor de Tesis
Col. 4089

Lic. Manuel Guevara Amezquita
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de marzo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELSA MORÁN PANTALEÓN, Titulado "ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO AL JUZGAR FALTAS CONTRA NORMAS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL EN GUATEMALA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh





DEDICATORIA

A DIOS: Nuestro Señor, por ser fuente de sabiduría y por haberme iluminado en toda mi carrera.

A MIS PADRES: Isabel Pantaleón Arriaza, y Lázaro Morán Salvatierra, que en paz descansen. Por su apoyo y sus sabios consejos.

A MIS HIJOS: Silvia Victoria Villatoro Morán y Víctor Stuardo Villatoro Morán; por su amor y comprensión.

A MI NIETECITA: Catherine Annay Villatoro Morán por su manifestación y ternura.

A MIS HERMANOS

Y HERMANAS: Con respeto y admiración.

A MIS PADRINOS: Lic. Lázaro Alfredo Morán Pantaleón, Dra. Mirna Judith Argueta Pantaleón, por su ejemplo y admiración.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala por darme la oportunidad de superarme y desenvolverme profesionalmente



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1	Derecho procesal del trabajo.....	1
	1.1. Definición.....	1
	1.2. Diversas denominaciones.....	2
	1.2.1. Primera corriente.....	3
	1.2.1.1. El derecho procesal obrero.....	3
	1.2.1.2. El derecho procesal industrial.....	3
	1.2.2. Segunda corriente.....	4
	1.2.2.1. El derecho procesal social.....	4
	1.2.3. Tercera corriente.....	4
	1.2.3.1. El procedimiento de trabajo o laboral.....	5
	1.2.3.2. El derecho procesal del trabajo o laboral.....	5
	1.3. Elementos característicos.....	6
	1.3.1. La autonomía del derecho procesal del trabajo en Guatemala.....	7
	1.3.2. Requisitos para considerar al derecho procesal del trabajo guatemalteco como una disciplina jurídica autónoma.....	7



1.3.2.1. Aspecto interno.....	7
1.3.2.2. Autonomía didáctica.....	8
1.3.2.3. Autonomía jurisdiccional legislativa y Administrativa.....	8
1.4. Interpretación.....	9
1.4.1. Clasificación.....	10
1.4.1.1 Por su fondo.....	11
1.4.1.2. Por el sujeto que lo realiza.....	11
1.4.1.3. Por sus elementos.....	11
1.4.2. La interpretación de la ley procesal del trabajo en Guatemala.....	12
1.4.2.1. Sistema establecido en la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.....	12
1.4.2.2. Sistema establecido en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	14
1.5. Diversas fuentes del derecho procesal laboral.....	15
1.5.1. Formales.....	15
1.5.2. Reales.....	15
1.5.3. Históricas.....	16
1.6. Fuentes legales del derecho procesal laboral.....	16



1.6.1. Jerarquía.....	16
1.6.2. La aplicación supletoria.....	17
1.7. Relación del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas.....	18
1.7.1. Derecho constitucional.....	19
1.7.2. Derecho laboral sustantivo.....	23
1.7.3. Derecho procesal civil.....	23
1.7.4. Derecho civil.....	24
1.7.5. Derecho procesal penal.....	24
1.7.6. Derecho administrativo.....	25
1.8. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	27

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho procesal de trabajo.....	33
2.1. Tutelar de los trabajadores.....	35
2.2. Economía procesal.....	37
2.3. Inmediación.....	37
2.4. Preclusión.....	38
2.5. Concentración.....	38
2.6. Preclusión.....	39
2.7. Impulso procesal de oficio.....	39
2.8. Publicidad.....	39



2.9. Oralidad.....	40
2.10. Sencillez.....	40
2.11. De investigación.....	41
2.12. Probidad.....	42
2.13. Flexibilidad.....	42

CAPÍTULO III

3. Las partes.....	45
3.1. Definición.....	45
3.2. Diversos criterios para determinar el concepto de parte.....	46
3.2.1. Primer criterio.....	47
3.2.2. Segundo criterio.....	47
3.2.3. Tercer criterio.....	47
3.3. Capacidad.....	48
3.3.1. La capacidad procesal.....	48
3.3.2. La capacidad procesal laboral.....	48
3.4. La personalidad de las partes.....	50
3.5. La postulación de las partes.....	51
3.6. La representación de las partes en el proceso laboral en Guatemala.....	52
3.6.1. Clasificación.....	53



3.6.1.1. Voluntaria.....	53
3.6.1.2. Necesaria.....	54
3.6.1.3. Legal.....	54
3.6.1.4. Judicial.....	54
3.6.2. La debida representación de las partes en el proceso de trabajo en Guatemala.....	55
3.7. Los auxiliares de las partes.....	56
3.7.1. El abogado.....	56
3.7.2. Procuradores.....	57
3.7.3. Los pasantes.....	58

CAPÍTULO IV

4. El procedimiento al juzgar faltas contra normas laborales y de previsión social en Guatemala.....	61
4.1. Definición legal de falta de trabajo.....	63
4.2. El proceso de faltas.....	64
4.3. El procedimiento.....	65
4.3.1. La acción pública.....	67
4.3.2. La denuncia.....	67
4.3.3. El debido conocimiento de oficio en Guatemala.....	74
4.4. El trámite del proceso.....	74
4.4.1. La resolución de trámite.....	80



4.4.2. La incomparecencia.....	81
4.4.3. Indagatoria.....	82
4.4.3.1. Requisitos.....	83
4.4.4. Distintas actitudes.....	84
4.4.4.1. La interposición de excepciones.....	84
4.4.4.2. La aceptación de los hechos.....	88
4.4.4.3. La negación de los hechos.....	88
4.5. La prueba.....	88
4.5.1. El ofrecimiento y período de prueba.....	89
4.5.2. La apertura a prueba.....	89
4.5.3. La debida investigación de oficio.....	89
4.5.4. Diversos medios probatorios.....	90
4.5.5. La admisibilidad y pertinencia de los medios de prueba.....	90
4.6. El auto para mejor fallar.....	91
4.7. La debida valoración.....	91
4.8. Sentencia.....	92
4.8.1. Diversos requisitos de forma.....	92
4.8.2. Diversos requisitos de fondo.....	93
4.9. Medios de impugnación y control.....	94
4.9.1. El recurso de apelación.....	94
4.9.2. El trámite de segunda instancia.....	95
4.10. La ejecución de la sentencia.....	96



CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



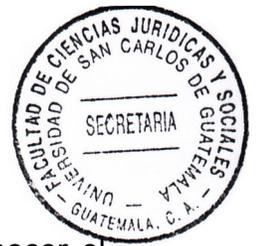
INTRODUCCIÓN

Los conflictos relativos a las normas laborales y de previsión social se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes les compete juzgar y ejecución, siendo las salas de Trabajo y Previsión Social, los tribunales de conciliación y arbitraje y las salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

En Guatemala, en el procedimiento al juzgar faltas contra las leyes de Trabajo o de Previsión Social es oral y, además, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de las diligencias de prueba que sean pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la Inspección General de Trabajo, tiene acción directa para la promoción y resolución de acción contra las faltas de trabajo, contra las leyes laborales y de previsión social, lo cual es de importancia para la debida aplicación para poder dictar una sentencia justa en contra del infractor de la ley laboral en Guatemala.

La presente tesis fue desarrollada en cuatro capítulos, de los cuales el primero se refiere al derecho procesal del trabajo, indicándonos su definición, denominaciones, elementos característicos, interpretación y fuentes; el segundo trata de los principios o características ideológicas; el tercero se refiere a las partes del derecho procesal laboral, de la capacidad procesal, personalidad de las partes y de los auxiliares como



lo son los abogados, procuradores y pasantes; y el cuarto capítulo da a conocer el procedimiento a seguir al juzgar faltas contra las normas laborales y de previsión social en Guatemala, definiendo legalmente la falta de trabajo y explicando el proceso de faltas, su procedimiento, el trámite del proceso, los medios de prueba, el auto para mejor fallar, la debida valoración, la sentencia, los medios de impugnación y control y la ejecución de la sentencia.

Los objetivos tanto generales como específicos fueron alcanzados, al determinar los mismos la importancia del procedimiento al juzgar las faltas contra normas laborales y de Previsión Social en el país. Al desarrollar el presente trabajo de tesis se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. La hipótesis que fue formulada, se comprobó al determinar la misma la necesidad de contar con normas específicas para la resolución de los conflictos laborales y, a su vez, determinar la importancia del procedimiento a seguir al juzgar faltas contra normas laborales y de previsión social en Guatemala. Se utilizaron las técnicas bibliográfica y documental, así como la teoría publicista, al ser el derecho laboral de carácter público en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

En nuestra sociedad guatemalteca, el derecho procesal del trabajo constituye el conjunto de las instituciones, principios y normas instrumentales cuyo objetivo es la resolución de los conflictos individuales y colectivos que surgen con ocasión de trabajo, así como también todos aquellos asuntos voluntarios, organizando para ello a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, así como también regulando a los distintos tipos de procesos.

1.1. Definición

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

“Derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce la

¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 15.



actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”.²

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, inter – obrero, o inter – patronales”³

“El conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.⁴

1.2. Diversas denominaciones

Distintos han sido los términos empleados para la designación del derecho procesal del trabajo, pudiendo ser los mismos divididos en tres distintas corrientes, las cuales explico a continuación:

² López Porras, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, pág. 26.

³ Trueba Urbina Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 25

⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**, pág. 12



1.2.1. Primera corriente

La primera corriente del derecho procesal del trabajo para designar a la rama científica en mención, lo ha hecho denominándole derecho procesal obrero y derecho procesal industrial.

1.2.1.1. El derecho procesal obrero

Al derecho procesal del trabajo, originalmente se le denominó derecho procesal obrero, debido a que se refiere primordialmente a la época de las corporaciones, en la cual únicamente se trataba el estudio y la resolución de todos aquellos conflictos que se originaban entre los obreros, artesanos, aprendices y maestros, o sea de aquellos pequeños grupos o de los sujetos que se dedicaban exclusivamente al trabajo manual o artesanal, ya que no se conocían las fabricas, pero dicha denominación con el transcurrir de los años quedo bien limitada, debido a que no abarca una gran mayoría de los conflictos que se relacionan con distintas actividades del derecho de trabajo, contando la denominación de derecho procesal obrero con un valor histórico únicamente.

1.2.1.2. El derecho procesal industrial

La denominación de derecho procesal industrial al derecho procesal del trabajo es bastante criticada, debido a que el derecho laboral no abarca exclusivamente la industria, sino que también a una gran variedad de ramas laborales, motivo por el cual



la mayor parte de los legisladores y tratadistas no se encuentran de acuerdo con dicha terminología, debido a ser la misma bastante restringida.

1.2.2. Segunda corriente

La segunda corriente del derecho procesal del trabajo para designar a la rama científica en mención, lo ha hecho denominándole derecho procesal social.

1.2.2.1. El derecho procesal social

También se le denomina de la forma anotada por los latinoamericanos a través de autores sudamericanos, y de manera muy especial por los brasileños y los tratadistas españoles. Dicha terminología no tiene aceptación, debido a que el término social es muy amplio, tiene distintos significados, y es considerado más como una característica de las ramas del orden jurídico que como un calificativo para la distinción de una rama de las demás, y por ende no determina claramente la materia del derecho procesal del trabajo.

1.2.3. Tercera corriente

La tercera corriente del derecho procesal del trabajo para designar a la rama científica en mención, lo ha hecho denominándole procedimiento laboral o derecho procesal laboral.



1.2.3.1. El procedimiento de trabajo o laboral

En contra de los tratadistas que se encuentran a favor de la presente denominación, surge aquella corriente que indica que dicha denominación es referente únicamente a una fase del derecho procesal, y además se orienta exclusivamente a las normas de derecho positivo relativas al procedimiento laboral, además argumentan que no cuenta con carácter científico y es más teórico, negándole a su vez autonomía como rama del derecho.

1.2.3.2. El derecho procesal del trabajo o laboral

Actualmente, es la terminología de mayor aceptación, debido a que cuenta con una connotación bastante precisa, ya que se refiere a la problemática laboral tanto individual como colectiva, y además que el vocablo trabajo, comprende ampliamente la rama jurídica en mención; siendo dicha terminología la aceptada en Guatemala.

“El campo en el que actúa el derecho procesal del trabajo es extenso y a medida que se desarrolla y complican las relaciones obrero- patronales, inter obreras e inter – patronales tienden a extenderse mucho más ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; el derecho procesal del trabajo día a día enriquece su doctrina, rigurosa y consolida instituciones propias, esta informado por una serie de principios propios; posee un método propio para el conocimiento de la verdad, objeto de su indagación,



como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y por último, cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada”.⁵

“El derecho procesal del trabajo es autónomo, por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas”.⁶

1.3. Elementos característicos

La autonomía del derecho procesal laboral se caracteriza por contar con distintos elementos, siendo los mismos los que a continuación doy a conocer:

- Es una rama amplia que amerita un estudio bien particular
- Cuenta con principios o garantías propias
- Cuenta con institutos propios
- Tiene características especiales
- Tiene métodos propios para llegar a conocer la veracidad de los hechos

⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 38.

⁶ Trueba Urbina, Alberto. **Ob. Cit**; pág. 25



1.3.1. La autonomía del derecho procesal del trabajo en Guatemala

El hecho de que en nuestra legislación laboral vigente, o sea en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se regulen tanto las leyes sustantivas como las adjetivas laborales, podría hacer pensar que el derecho procesal guatemalteco no es una rama autónoma. “El carácter autónomo instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse, inclusive cuando estén contenidas en el Derecho de Trabajo material, si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.⁷

1.3.2. Requisitos para considerar al derecho procesal del trabajo guatemalteco como una disciplina jurídica autónoma

A continuación indico los distintos requisitos para considerar al derecho procesal del trabajo guatemalteco como una disciplina jurídica autónoma, siendo los mismos los siguientes:

1.3.2.1. Aspecto interno

También se le puede denominar autonomía doctrinaria y es aquel requisito

⁷ Pereira, Hugo. **Derecho del trabajo**, pág. 30



necesario para poder considerar al derecho procesal del trabajo vigente como una disciplina jurídica autónoma, ya que permite el estudio particular y conveniente del mismo, así como de su contenido, principios e instituciones propias, además contiene la doctrina homogénea, cuenta con un método propio y tiene procedimientos especiales.

1.3.2.2. Autonomía didáctica

Es aquella característica de importancia en lo relacionado al empuje que la doctrina le otorgo al derecho procesal del trabajo en nuestra legislación laboral vigente. Es de importancia, debido a la utilidad que proporcionó dicho requisito en mención a la jurisprudencia que se estaba originando en Guatemala a raíz de la promulgación del Código de Trabajo vigente y de los conflictos que ocurrían en el ámbito laboral.

1.3.2.3. Autonomía jurisdiccional legislativa y administrativa

La autonomía legislativa cuenta con un origen constitucional, y se desarrolla en el Código de Trabajo y en las normas laborales emitidas con posterioridad. La autonomía jurisdiccional establece claramente al ser creada una judicatura privativa y un derecho procesal independiente. Mientras que la autonomía administrativa es conformada con el surgimiento de órganos administrativos determinados como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las dependencias del mismo.



1.4. Interpretación

“Interpretar es explicar o declarar el sentido de una cosa, y principalmente el de textos carentes de claridad”.⁸

El autor Hernando Devis en lo relacionado a la interpretación del derecho procesal del trabajo nos indica que: “La misión del juez tiene tres aspectos distintos: a) aplicar la ley general a los casos particulares, o sea, individualizar la norma abstracta; b) interpretar el contenido de la ley; y c) crear una norma cuando no encuentre disposición en la ley ni en la costumbre y necesiten resolver una controversia determinada, ya que no puede abstenerse de fallar con el pretexto de no exigir ley para el caso”.⁹

De manera sustancial varían los principios generales integrantes de cada rama del derecho, y por ende también el criterio que con base debe de ser la guía para el juzgador. Los cambios políticos y de manera muy especial las revoluciones sean o no violentas, son determinantes en la interpretación del derecho positivo.

“Los principios generales de interpretación de la ley son aplicables cualquiera que sea su naturaleza material. Pero los tratadistas

⁸ Diccionario de la lengua española, pág. 755.

⁹ Devis, Hernando. **Nociones generales de derecho**, pág. 37



contemporáneos han planteado la cuestión si existen normas de interpretación de la ley procesal. En verdad que en las obras de derecho procesal no se encuentra una teoría especial de interpretación de esta especie de leyes”.¹⁰

“No puede negarse que deben existir normas propias porque tiene que existir un criterio diferente para cada clase de leyes, según su contenido, naturaleza y fines; es indudable que el criterio que se debe seguir para interpretar las leyes civiles es muy distinto del que rige para las leyes sociales o administrativas o penales, precisamente por eso en los Estados Modernos se ha procurado establecer distintas jurisdicciones, con jueces separados para el conocimiento de los asuntos civiles, laborales, administrativos, penales, comerciales y fiscales; porque la formación jurídica de cada grupo de juzgadores es muy variada y distinto el criterio que los orienta”:¹¹

1.4.1. Clasificación

En lo relacionado a la interpretación, existen distintas clasificaciones del derecho procesal del trabajo siendo las mismas:

¹⁰ Devis Echandia, Hernando. **Ob. Cit.** pág. 38

¹¹ **Ibid.**



1.4.1.1. Por su fondo

Por su fondo puede ser declarativa extensiva y restringida. Declarativa es aquella que se lleva a cabo en el momento en el cual el espíritu y la letra de la norma están de acuerdo. Extensiva es cuando al tratar de hallar el auténtico espíritu de la norma, el texto legal es extendido a supuestos que se encuentran comprendidos en su auténtico sentido, no tomándose en cuenta los rasgos escritos. Restrictiva es cuando se toma en cuenta el sentido estricto de la letra, dándole una importancia secundaria a la intención que tenga la norma.

1.4.1.2. Por el sujeto que lo realiza

La clasificación de la interpretación del derecho procesal del trabajo por la persona que lo realiza puede ser pública o privada. Es pública cuando a su vez la misma se subdivide en auténtica y en judicial. Es interpretación privada cuando la llevan a cabo especialistas del derecho, los cuales por lo general no se abocan ante los tribunales de justicia, pero debido a la importancia y al interés científico, en algunas ocasiones pueden ser orientadores a solucionar problemáticas o determinados conflictos laborales.

1.4.1.3. Por sus elementos

La clasificación de la interpretación del derecho procesal del trabajo por sus elementos puede ser gramatical, lógica, histórica, sistemática y lógica sistemática. Es



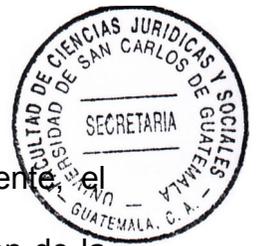
gramatical aquella correspondiente a lo que determinan las palabras. Es lógica aquella que atiende al sentido lógico de la ley. Es histórica aquella que atiende los precedentes de la ley que examina. Es sistemática aquella que es consistente en la interpretación de una norma. Es lógica sistemática aquella consistente en el examen relativo al sentido con el cual cuentan los términos de una norma, tomándose en cuenta los diversos factores de carácter social que pudieron haber sido influyentes al determinar la norma.

1.4.2. La interpretación de la ley procesal del trabajo en Guatemala

En nuestra sociedad guatemalteca, dos son los sistemas existentes para la interpretación de la ley procesal del trabajo, el primero que puede ser denominado como general y se encuentra regulado en la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y el otro, que puede denominarse específico y que se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

1.4.2.1. Sistema establecido en la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2 - 89 del Congreso de la República de Guatemala

También denominado general, y es aquel aplicable a todo procedimiento, mientras no ocurra la existencia de una norma especial determinada que indique el sistema y la forma de interpretación de la ley.



Dentro del sistema determinado en la ley del Organismo Judicial vigente el legislador se tomo en consideración determinados criterios para la interpretación de la ley tal y como lo indica el Artículo 8 que:

“Las sesiones se celebrarán privadamente en el salón destinado para el efecto”.

La citada norma nos indica en su Artículo 9 que:

“Los Magistrados darán cuenta con sus ponencias en orden inverso al de su elección. El ponente leerá su proyecto, el cual será puesto a discusión por el Presidente del Tribunal, y una vez agotada, pondrá a votación la resolución”.

La norma en mención nos indica en su Artículo 10 que:

“Los Magistrados votarán en el mismo orden indicado en el artículo anterior. Si durante la discusión de un asunto, algún Magistrado manifestare que para formarse criterio necesita estudiar los autos, éstos le serán entregados, y se suspenderá la discusión, la cual se reanudará el día que sea señalado por el Presidente”.

La citada norma en su Artículo 11 nos indica que:

“El ponente dará las explicaciones que se le pidan relativas al asunto que se discuta, y acatará el acuerdo de la mayoría en cuanto a la forma y redacción de la resolución”.



**1.4.2.2. Sistema establecido en el Código de Trabajo
Decreto número 1441 del Congreso de la República de
Guatemala**

“El método interpretativo debe de apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como así mismo a la interpretación por equidad”.¹²

“Según la teoría interpretativa finalista, cada ley, en caso de duda, según la conveniencia social, se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil en el momento actual, para la consecución de un Estado social, justo y sano”.¹³

En lo relacionado a la interpretación de la ley procesal del trabajo en Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 17 nos indica que:

“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el Interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

¹² Pereira, Hugo. **Ob. Cit.** pág. 56

¹³ López Larrave, Mario **Ob. Cit.** pág. 45



1.5. Diversas fuentes del derecho procesal laboral

A continuación doy a conocer las diversas fuentes del derecho procesal del trabajo, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

1.5.1. Formales

Se denomina fuentes formales, a aquellos procesos de manifestación de las normas jurídicas. “Fuentes formales son las expresiones que de acuerdo al régimen legal se instituyen o se admiten para asignar a las mismas un carácter imperativo en cuanto a su obligatoriedad”.¹⁴

1.5.2. Reales

Son aquellos fenómenos de orden social contribuyentes a formar la materia o sustancia del derecho. O sea, aquellas circunstancias que obligan a emitir normas jurídicas como movimientos ideológicos, culturales, de justicia, económicos y de seguridad. El autor anteriormente anotado nos indica que: “Fuentes reales son todos los hechos y acontecimientos de la vida social que se producen dentro de la comunidad y que por su naturaleza se proyectan en modo trascendente, hasta adquirir cierta sustancia que se integra en modos de la convivencia social. En otros términos, fuentes

¹⁴ Díaz Castillo, Roberto. **Manual de fundamentos de derecho**, pág. 73



reales son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas”.¹⁵

1.5.3. Históricas

Bajo las fuentes históricas, se encuentra todo cuanto nos permita el conocimiento de lo que es el derecho mediante la historia como las instituciones, documentos, libros y papiros.

1.6. Fuentes legales del derecho procesal laboral

La legislación laboral vigente clasifica las fuentes del derecho procesal del trabajo en fuentes directas o principales, en las cuales se sitúa la ley, la jurisprudencia, y el pacto colectivo de condiciones de trabajo; y entre las supletorias o indirectas, podemos claramente situar a las prácticas de tribunales y a los usos locales.

1.6.1. Jerarquía

Dentro de las fuentes formales el derecho existe jerarquía, teniendo el primer lugar la ley, y dentro de las distintas leyes cuando ocurra un caso en que existan distintas leyes se da preferencia a la Constitución Política de la República de Guatemala, posteriormente al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso

¹⁵ *Ibid*, pág. 74



de la República de Guatemala, a la leyes de trabajo y por último a los principios del derecho laboral.

1.6.2. La aplicación supletoria

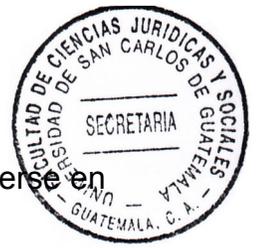
Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 326 que:

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

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso



hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

Cuando existe omisión del procedimiento, entonces los Tribunales de Trabajo y Previsión Social cuentan con la debida autorización para la aplicación de las normas por analogía, con la finalidad de que se pueda dictar rápidamente la resolución que se encargue de decidir de manera imparcial las pretensiones de las partes en discordia.

También es de importancia anotar lo establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente:

“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”.

1.7. Relación del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas

A continuación doy a conocer la relación existente del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas, siendo las mismas las que a continuación indico:



1.7.1. Derecho constitucional

Toda norma de derecho, incluyendo al derecho procesal del trabajo debe desarrollarse de conformidad a las normas constitucionales. Entre los principios y normas que contiene nuestra Constitución Política de Guatemala vigente y en lo que respecta al derecho procesal laboral, podemos mencionar que nuestra Carta Magna indica que la justicia se imparte acorde a la misma y a las leyes de la República, además que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. También nos indica que los jueces y magistrados son completamente independientes al ejercer su función jurisdiccional, con exclusividad total, por la Corte Suprema de Justicia y por el resto de tribunales; ya que ninguna otra distinta autoridad puede intervenir en la administración de justicia del país. Además, los tribunales de justicia de Guatemala en toda sentencia o resolución deben observar de manera obligatoria el principio de que la Constitución Política de la República es prevaleciente por encima de cualquier tratado o ley. También, los jueces y magistrados gozan del derecho de antejuicio y en ningún proceso pueden existir más de dos instancias.

Las normas reguladoras de las relaciones entre patronos y el trabajo son tutelares y conciliatorias para los empleados y atienden aspectos tanto sociales como económicos. Cualquier conflicto relacionado al trabajo se encuentra sometido a jurisdicción privativa, también se reconoce según la legislación laboral el derecho de paro y de huelga, después, de haber sido agotados los procedimientos correspondientes a la conciliación. Los habitantes guatemaltecos cuentan con el



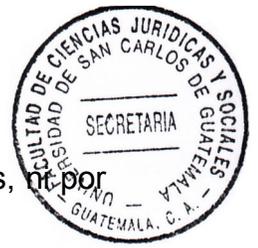
derecho de dirigir ya sea individual o colectivamente, sus peticiones a la autoridad, quien tiene la obligación de tramitarlas y resolverlas de conformidad con la legislación.

Cualquier persona cuenta con el derecho al libre acceso a los tribunales, a las oficinas del Estado, así como también a sus distintas dependencias, para el ejercicio de sus acciones y también para hacer valer sus derechos. Los derechos y defensa de la persona son inviolables, y nadie puede ser condenado ni privado de los derechos que le asisten, sin previamente haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente.

Los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para cualquier trabajador, susceptibles de poder ser superados mediante la contratación individual o bien colectivamente y de la manera que establece la ley, para lo cual el Estado guatemalteco se encarga de la protección de la negociación colectiva.

Es de importancia anotar lo estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 12, 28, 29, 203, 204, 206 y 211, al indicarnos los mismos, lo siguiente:

“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”.

“Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley.

En materia administrativa el término para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días.

En materia fiscal, para impugnar resoluciones administrativas en los expedientes que se originen en reparos o ajustes por cualquier tributo, no se exigirá al contribuyente el pago previo del impuesto o garantía alguna”.

“Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia.

No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas”.



“La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República.

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.

“Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

“Los magistrados y jueces gozarán del derecho de antejuicio en la forma que lo determine la ley. El Congreso de la República tiene competencia para declarar si ha



lugar o no a formación de causa contra el Presidente del Organismo Judicial y los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

Corresponde a esta última la competencia en relación a los otros magistrados y jueces”.

“En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad.

Ningún tribunal o autoridad puede conocer de procesos fenecidos, salvo los casos y formas de revisión que determine la ley”.

1.7.2. Derecho laboral sustantivo

El derecho procesal laboral es el encargado de las normas plasmadas en el derecho sustantivo, cuando las mismas son violadas, sino existiera un derecho procesal, entonces el derecho sustantivo no tendría realidad, ni tampoco aplicabilidad; por ello, no puede negarse, la relación existente entre el derecho procesal y el derecho material sustantivo.

1.7.3. Derecho procesal civil

Originalmente el derecho laboral en sus dos distintas formas o sea sustantiva y



adjetiva, formaba parte del derecho civil y del derecho procesal civil. Actualmente en nuestra sociedad guatemalteca, aun existe una influencia bastante marcada del derecho procesal civil así el derecho procesal del trabajo.

1.7.4. Derecho civil

Anteriormente, la prestación de los servicios se tomaba en cuenta como un contrato con carácter civil, y fue mediante luchas académicas que llego a desligarse totalmente, llegando a crearse una rama completamente autónoma del derecho como lo es el derecho laboral sustantivo y adjetivo, pero aun hasta nuestros días persiste la relación con el derecho civil. Para un conocimiento claro de la naturaleza intrínseca del contrato, así como de su historia, elementos, desenvolvimiento, efectos, interpretación, y forma de aplicación en el ámbito laboral, nos encontramos ante la obligación de tener que recurrir al derecho civil.

1.7.5. Derecho procesal penal

El derecho procesal penal se relaciona con el derecho laboral, debido a que los procedimientos y las instituciones relacionadas al derecho laboral en cuanto a las faltas de trabajo que deben de investigarse acorde a procedimientos penales, y también porque la mayoría de las instituciones relativas al derecho procesal penal han ido incluyéndose dentro del ámbito procesal del trabajo.



1.7.6. Derecho administrativo

El derecho procesal del trabajo tiene relación con el derecho administrativo ya que en dicho ámbito es en el cual adquieren legalidad las distintas organizaciones de trabajadores guatemaltecos, además se le da solución de manera conciliatoria a los conflictos tanto individuales como colectivos, teniendo participación activa, definitiva y preventiva en una serie de diversas actividades laborales, antes de que sean planteados ante órganos jurisdiccionales pertinentes, lo cual conlleva a la obligación de contar con el conocimiento de los recursos y procedimientos que deben de utilizarse en el campo administrativo laboral.

Parte integrante del derecho del trabajo en general es el derecho administrativo del trabajo. De forma paulatina se ha venido dando a conocer el derecho administrativo en mención, con características propias que le otorgan una autonomía propia en virtud de que el mismo cuenta con un método proveniente del mismo derecho administrativo y además el campo de acción con el cual cuenta esta bien definido, en lo relacionado a que las autoridades laborales y de previsión social, se encuentran bajo el mando de la administración de las políticas de orden laboral, tal y como lo estipula nuestra Carta Magna y las leyes ordinarias que nos rigen en Guatemala, así como también los lineamientos del Estado.

La debida administración de la política laboral en Guatemala obedece en la dinámica con la cual cuenta a toda una organización jerárquica, la cual va desde el



Ministro del ramo correspondiente, hasta aquellas instituciones y dependencias que son afines.

De una totalidad de leyes positivas que se destinan a la regulación de la actividad del Estado y del resto de órganos públicos es constitutivo el derecho administrativo de trabajo en Guatemala, en lo relacionado a la realización y al establecimiento de la política de orden sindical a regir y además desarrollar las relaciones que existen entre la administración y los sujetos de la relación de trabajo, así como también las relaciones existentes de las entidades de orden administrativo, las cuales cuentan con una función eminentemente conciliadora.

El derecho en mención, ha sido muy poco tratado en nuestra legislación laboral vigente. El desarrollo del mismo, puede encontrarse en la práctica que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo desde la época concerniente a la Revolución de 1944, en la cual no existía de manera independiente, sino que además también debía de ocuparse de la economía de Guatemala, hasta que después dentro de la organización de la burocracia apareció con atribuciones propias.

Es de importancia anotar, que las actas levantadas por los inspectores de trabajo cuentan con valor pleno en el proceso laboral, mientras que las mismas no sean atacadas y se pruebe que adolecen de falsedad o nulidad, tomándose en cuenta la fe pública de la cual gozan los servidores públicos.



Todos los convenios celebrados ante autoridades administrativas de trabajo, y con la debida probación por parte de la Inspección General de Trabajo.

1.8. Clasificación del derecho procesal del trabajo

En dos distintas ramas se divide el derecho procesal del trabajo, al igual como sucede en el derecho laboral sustantivo, siendo dichas ramas, las siguientes:

- Derecho procesal individual: El cual abarca el procedimiento ordinario (regulado por los títulos XI y XV); el procedimiento en materia de previsión social (regulado por los títulos XIII y XI); y el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social (regulado por el título XIV) en nuestra legislación laboral vigente:

- Derecho procesal colectivo del trabajo: El cual abarca el procedimiento en la relación de los conflictos colectivos en de carácter económico – social (regulado por el título XII).

El derecho procesal individual laboral dicta todas aquellas normas instrumentales reguladoras de soluciones judiciales de los conflictos individuales, y el derecho procesal colectivo de trabajo dicta las normas instrumentales reguladoras también de las soluciones judiciales de los conflictos colectivos laborales de carácter económico y social.



“Un primer punto de partida en la diferenciación de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre controversia de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés”.¹⁶

“Si la controversia tiende a asegurar a una o a varias personas, el derecho proviene de la relación de empleo a que se vincularon sea este el producto de la ley, de sentencia del contrato colectivo o individual, y abra entonces disidencia individual. Abra, en cambio, desidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigente”.¹⁷

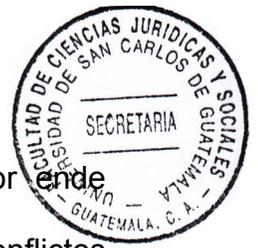
“Algunos tratadistas jus laboristas colocan el derecho procesal de previsión social, como un procedimiento diferente a los tradicionales, por que considera que el derecho de previsión social sustantivo y adjetivo es el derecho del futuro”.¹⁸

En los conflictos individuales de trabajo existen intereses concretos y determinados de los litigantes referentes a derechos previamente establecidos en

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, pág. 45

¹⁷ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** pág. 45

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob.Cit.** pág. 96.



normas jurídicas vigentes como leyes, contratos, pactos y sentencias; y por ende solamente obliga a aquellos que formaron parte dentro de la controversia; los conflictos colectivos, los intereses son indeterminados y abstractos, encaminados a obtener o mejorar los derechos, y a raíz de ello, las controversias son de naturaleza social y económica y obligan de manera eventual tanto a las personas individuales como a las jurídicas que son ajenas a la controversia.

De manera acertada, nuestra legislación laboral vigente deslinda las normas reguladoras de cada clase de conflictos. Al respecto nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 284 que:

“Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados”;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas”.

También la citada norma nos indica en su Artículo 292 que:



“Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

- c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
- d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;



e) Derogado

f) De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales.

Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y

g) De todos los demás asuntos que determina la ley”.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho procesal de trabajo

“Los principios del derecho son los límites directrices que informan las normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹⁹

“Los principios procesales son las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.²⁰

Al estudio de la estructura interna de todo proceso, la ciencia procesal contemporánea le otorga importancia especial. Del debido manejo que se haga de los principios formativos, van a depender las características que se impriman a un proceso determinado.

Nuestra legislación de trabajo vigente determina que mientras no sean contrariados al texto y a los principios procesales contenidos en el Código, podrán aplicarse de manera supletoria, todas las disposiciones reguladas en el Código de procedimiento Civil y Mercantil y de la Ley constitutiva del Organismo Judicial. Además

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** pág. 16

²⁰ **Ibid**, pág. 18



si existe omisión en procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se encuentran autorizados para la aplicación de las normas de las leyes anteriormente anotadas, llevándose ello a cabo por analogía, con la finalidad de que se pueda dictar la resolución rápidamente, para decidir de manera imparcial las pretensiones que tienen las partes.

El derecho de trabajo sustantivo es clasista, y además busca tutelar no los intereses de un ciudadano cualquiera, ni tampoco de los trabajadores individuales, sino que el mismo mira al empleado como una clase, con determinadas condiciones y limitaciones en relación a otras distintas clases en la sociedad.

Dichas características justifican y explican que el derecho de trabajo le otorgue una tutela jurídica preferencial al empleado, en compensación de la desigualdad tanto cultural como económica que separa a los mismos de sus patronos. El derecho del trabajo sustantivo no se encarga de brindar protección a los intereses individuales, sino que se encamina a tutelar intereses colectivos o sociales.

No es de extrañar que el derecho procesal del trabajo que persigue como finalidad inmediata la aplicación coercitiva de las normas sustantivas de trabajo, también tenga participación de características similares, y por ende, mediante sus normas instrumentales se busquen en última instancia la protección de los intereses colectivos y sociales de los trabajadores.



“En la mayor parte de países, solamente algunos pocos principios se encuentran contemplados en forma expresa, y no con el enunciado de principios, encontrándose el resto de ellos más bien en forma implícita en la regulación de las instituciones, actos y procedimientos laborales”.²¹

“Algunas veces, los principios procesales ni siquiera figuran en las normas procesales de trabajo sino en otras leyes. Tal es el caso por ejemplo de Guatemala, en donde los principios de publicidad y gratuidad de la administración de justicia, en todas sus ramas tienen raíz constitucional”.²²

2.1. Tutelar de los trabajadores

También se le denomina principio protector, el cual implica los poderes más generales que dirigen al juez de trabajo durante todo el proceso, desde la decisión de tipo oficial para ocupar las omisiones, así como también corregir las deficiencias por los litigantes, dirigir el interrogatorio a las partes, expertos y testigos, así como también la evacuación y ordenamiento de las pruebas en auto para mejor proveer, aunque las mismas no hayan sido ofrecidas por las partes para el mismo, el derecho procesal del trabajo es tutelar del trabajador, debido, a la protección jurídica que brinda.

²¹ **Ibid.** pág. 23

²² **Ibid.** pág. 25



Al respecto el Artículo 102 literas “s” de la Constitución Política de la República de Guatemala, nos indica que:

“Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses”.

También la citada norma nos indica en su Artículo 103 nos indica que:

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Al respecto nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su cuarto considerando inciso “a” lo siguiente:



“El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

2.2. Economía procesal

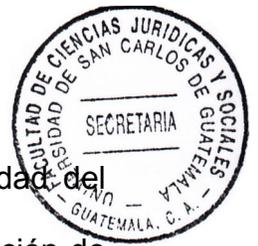
La misma, debe de comprenderse en todas sus manifestaciones desde la celeridad, hasta la rapidez del juicio, aportando el tiempo y términos y limitando a la vez los recursos, las incidencias, las defensas procesales, la economía y la sustanciación, dispensa de los gastos judiciales.

2.3. Inmediación

El principio de inmediación es aquel en el cual el derecho procesal se encuentra encaminado a la relación directa de los litigantes, en compañía del juez, presidiendo de la intervención de otras personas.

“El principio de inmediación constituye el medio de que el magistrado conozca personalmente a las partes y pueda apreciar mejor el valor de las pruebas, especialmente de la testificar, ya que todas ellas han de realizarse en su presencia”.²³

²³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 202



“El tema de la intermediación se encuentra íntimamente ligado a la oralidad del procedimiento, ya que, cuando es por escrito, las diligencias, inclusive la recepción de las declaraciones (testimonios, absolución de posiciones, informes periciales) se suelen practicar ante el secretario judicial, y más corrientemente ante oficial o ante un escribiente del juzgado”.²⁴

El principio en mención, es consistente en que el juez se encuentre en contacto personal y directo con las partes, así como también, reciba las pruebas, al límite que los medios de prueba se incorporan dentro del proceso sin la intervención del juez, no cuentan con la debida validez probatoria que debe de existir.

2.4. Preclusión

El principio de preclusión se encuentra representado a través de la situación de que las distintas etapas correspondientes al proceso son desarrolladas de manera sucesiva, a través de la clausura definitiva de cada una de ellas, no permitiendo regresar a momentos y etapas de orden procesal que fueron consumados en su totalidad.

2.5. Concentración

El principio de concentración es aquel mediante el cual deben de tratarse de

²⁴ Ibid.



reunir la mayor cantidad de actos procesales que sean posibles dentro de un mismo acto.

2.6. Preclusión

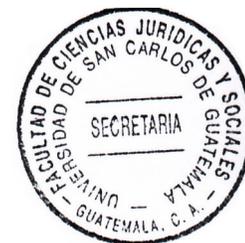
El principio de preclusión es aquel que se encuentra representado mediante el hecho de que las distintas etapas correspondientes al proceso son desarrolladas sucesivamente a través del cierre total de cada una de ellas, no permitiendo que regresen a momentos procesales y etapas que ya fueron consumados

2.7. Impulso procesal de oficio

El principio de Impulso procesal de oficio es aquel que implica la no inexistencia de caducidad o perención de la instancia, así como también multas a los funcionarios judiciales por la demora existente relativa a la sustanciación del proceso y a la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten oportunamente.

2.8. Publicidad

El principio de publicidad nos indica que los actos deben de ser públicos en oposición total se encuentra el principio en mención en lo relacionado a la secretividad y a la escritura.



2.9. Oralidad

El principio de oralidad es aquel que debe de ser predominante sobre la forma escrita, para que de dicha forma, se pueda hacer asequible a las partes en el proceso el contenido de las diligencias y de los actos.

2.10. Sencillez

El principio de sencillez nos indica que la forma del proceso debe de disminuirse a lo mínimo estricto que se pueda, teniendo que descartar las fórmulas que correspondan a un derecho tradicional, permitiendo un lenguaje llano, también a las formulas de sentido común y lógicas que sean asequibles a cualquier persona, de cualquier condición.

Al respecto nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su quinto considerando lo siguiente:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan



resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

2.11. De investigación

Al principio de investigación también se le denomina de la averiguación de la verdad material o histórica, en virtud del cual el órgano jurisdiccional, cuenta con facultades para la producción de pruebas no ofrecidas por las partes, o bien completar aquellas ya propuestas por las partes, siempre que al juez de trabajo no le interese la verdad dispuesta por las partes y formal, sino más bien aquella verdad histórica y material, independientemente de la menor o mayor eficacia con la cual se lleve a cabo la asesoría en lo relacionado a la producción, ofrecimiento y fiscalización de las pruebas existentes.

“Demostración de la verdad, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el juez o en el que haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo. Indicio muestra, señal, ensayo, experimento, experiencia. La resultante de indicios señales, presunciones o argumentos”.²⁵

²⁵ *Ibid.* pág. 317



2.12. Probidad

El principio de probidad también denominado de lealtad es aquel que deja en manos de la persona encargada de juzgar, el poder disciplinario más amplio, para sancionar a todos aquellos abogados y litigantes que de manera malintencionada traten de valerse de distintas maniobras, que sean fraudulentas o retardatorias, para así vencer a la parte contraria.

2.13. Flexibilidad

El principio de flexibilidad es aquel que se relaciona a la carga y valoración con la cual debe contar la prueba en nuestra legislación vigente, otorgándole diversas y amplias facultades al juez, para que el mismo pueda encargarse de invertir el peso y apreciar el material de prueba que se halla producido, mediante la utilización de sistemas que pueden variar desde la sana crítica razonada hasta la libre convicción, pero siempre descartándose en cualquiera de los casos las reglas tasadas de valoración de la prueba.

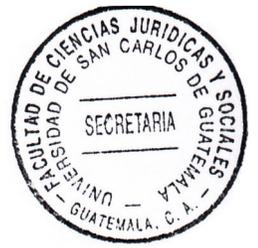
La combinación y el reconocimiento razonable de todos los principios anteriormente anotados, pueden originar un proceso oral con formalidades mínimas, con un juez que se encuentre dotado de facultades de averiguación y dirección amplia en lo relacionado a la debida verdad histórica y material acerca de los hechos en controversia, así como de un juez que cuente con contacto personal con las pruebas y con las partes, con facultades para un adecuado interrogatorio tanto a los testigos como



a los expertos, impulsando para ello de oficio el procedimiento de manera concentrada, rápida y económica, distribuyendo a su vez la carga probatoria.

Los principios en mención permiten valorar las pruebas de manera flexible, para lo cual limitan la clase y el número existente en lo relacionado a las defensas procesales existentes y los distintos medios de impugnación.

Los mismos, se encarga de descartar todos aquellos incidentes con los cuales se pretenda la complicación y dispersión del trámite correspondiente, lo cual es generador de una saturación en la actitud de tutela que debe de existir para el litigante que sea tanto cultural como económicamente débil y desplegando a su vez todos sus ánimos para el mantenimiento de la lealtad y de la buena fe que debe de existir entre los litigantes, en el debate correspondiente.





CAPÍTULO III

3. Las partes

Todo proceso, supone la existencia de quien demanda y de quien es demandado y al no ser determinados clara y precisamente dichos sujetos, se puede dar lugar a la existencia de juicios anulables. Doctrinariamente, no existe unidad en lo relativo al concepto de parte.

3.1. Definición

“Es parte el que demanda en nombre propio (o en cuyo nombre se pide) una actuación de la ley, y aquel frente al cual es pedida.”²⁶

“Parte en el derecho procesal es aquel que pretende algo en el juicio, es en contra de quien se pretende algo. Partes son, respectivamente el actor y el demandado.”²⁷

“Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o

²⁶ Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**, pág. 32

²⁷ Ibid.



patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”²⁸

“Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”²⁹

Es parte quien demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda, sea de interés personal o de otro, la sentencia o mandamiento ejecutivo, mediante el proceso, y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental.”³⁰

3.2. Diversos criterios para determinar el concepto de parte

A continuación indico los tres criterios para el esclarecimiento del concepto de parte, siendo los mismos los siguientes:

²⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit**, pág. 69

²⁹ **Ibid.** pág. 70

³⁰ **Ibid.** pág. 73



3.2.1. Primer criterio

En el primer criterio para el esclarecimiento del concepto de parte, la misma se identifica con el titular de la relación jurídica de manera substancial, lo cual no es del todo exacto, ya que a pesar de que dicha relación jurídica sea invocada como base de la acción, la misma puede no existir, y no por ello se pierde la calidad de formar parte dentro del proceso.

3.2.2. Segundo criterio

En el segundo criterio para el esclarecimiento del concepto de parte, se lleva a cabo una distinción entre el sujeto de la acción y aquel de la litis, ya que el proceso se realiza respecto a éste último, pero con la intervención de aquel. La acción consta de dos distintos elementos, siendo los mismos: el interés, el cual es correspondiente al sujeto de la acción; y el interés que es determinante en lo relacionado a la posición del sujeto de la litis.

3.2.3. Tercer criterio

En el tercer criterio para el esclarecimiento del concepto de parte, parte es aquel que en nombre propio o en cuyo nombre sea pretendida la actuación de una norma legal. También, lo es aquel en relación de quien se formula dicha pretensión. Por ende, cuenta con calidad de parte, el que como demandado o como actor pide la protección de una pretensión jurídica por los órganos jurisdiccionales.



3.3. Capacidad

El derecho material es el que se encarga de la determinación de la capacidad de las personas; o sea de aquellos que cuentan con el total ejercicio de sus derechos civiles; en nuestro medio la misma se adquiere a los dieciocho años.

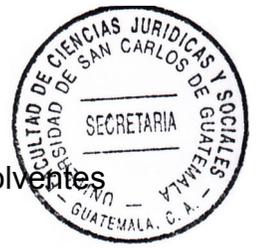
3.3.1. La capacidad procesal

La capacidad procesal es aquel requisito de orden jurídico procesal, debido a que con la misma, lo que se busca es garantizar y asegurar de manera efectiva la debida eficacia y cumplimiento de los distintos actos, los cuales reunidos son constitutivos del proceso.

3.3.2. La capacidad procesal laboral

Como anote anteriormente, la capacidad en Guatemala se adquiere al cumplir los dieciocho años, y es por ello de importancia anotar lo regulado en el Artículo 31, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente:

“Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los



menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

Dichas capacidades específicas, a las cuales se alude en el Artículo anotado, son únicamente para efectos de orden laboral y de manera aún mas específica para aquel que actúa como empleado, y por ende, dichas capacidades no lesionan el estado de minoridad, el de incapacidad por quiebra o por insolvencia.

También es de importancia, anotar lo regulado en el Artículo 280, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente:

“La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para



proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

3.4. La personalidad de las partes

La presencia de un demandante y de un demandado, permite la justificación de que exista un proceso, pero también es necesaria la existencia de una determinación posterior que establezca si el demandante es el sujeto que cuente con el derecho a serlo en el proceso relacionado, y si el demandado es la persona que tiene que sufrir la carga de tener que asumir la postura de tal dentro del proceso.

La debida determinación de la identidad de las partes procesales con los sujetos de la relación jurídica material, hace que la indagación previa cuente con un carácter de obligatoriedad en lo relacionado a la personalidad de las partes.



3.5. La postulación de las partes

En determinados sistemas, no es admitido como postulante a la parte sino que, se debe actuar mediante un procurador y ser dirigida dicha postulación por un técnico que es un abogado.

En nuestra legislación vigente en Guatemala, en lo relativo al Derecho procesal del trabajo, la parte si cuenta con una postulación procesal en lo relativo al procedimiento ejecutivo, ordinario, al proceso punitivo o de faltas de orden laboral, así como también en los incidentes de declaratoria de beneficiarios, en los cuales se puede actuar de manera personal sin tener limitaciones, y sin el auxilio de un asesor, procurador o abogado director, tal y como lo indican los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales nos indican lo siguiente:

“El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se



acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y, c).

Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva”.

“Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”.

3.6. La representación de las partes en el proceso laboral en Guatemala

Cualquier persona natural que cuente con capacidad procesal en nuestra sociedad guatemalteca, cuenta con la posibilidad de poder comparecer y encontrarse de manera personal dentro del juicio o bien mediante su representante.

También, cualquier persona jurídica, no importando su capacidad procesal, únicamente puede ser llevado a cabo mediante la persona o bien mediante las personas individuales que para tal efecto cuenten con la debida autorización debido al régimen constitutivo con el cual cuentan.



Las personas que no cuentan con capacidad procesal, únicamente pueden ejercer sus derechos en juicio, mediante el representante que la ley disponga para tal efecto.

A dicho fenómeno, consistente en que una persona actúa a nombre de otra distinta, sin perder esta su calidad de parte, se le denomina en nuestra legislación en Guatemala representación.

3.6.1. Clasificación

A continuación, doy a conocer la clasificación relativa a la representación de las partes, siendo la misma la siguiente:

3.6.1.1. Voluntaria

La representación voluntaria o convencional como también se le denomina es aquella que ocurre cuando un litigante le otorga a otra persona un mandato para que este lo represente, otorgándole la facultad para la ejecución en su nombre y por su cuenta de todos aquellos actos jurídicos procesales en uno o en varios procesos.

Dicha representación, es conferida a través de un acto contractual denominado mandato o poder, y de donde surgen los nombres de poderante para quien emana el poder y de apoderado para aquel que se encarga de desempeñarlo.



A nuestra legislación vigente en Guatemala, en lo que respecta al derecho procesal, le interesa el mandato otorgado para todos aquellos asuntos judiciales y que mediante las disposiciones de nuestra legislación civil se encuentran sujetos a lo establecido en las leyes procesales.

3.6.1.2. Necesaria

La representación necesaria es aquella que se ejerce a nombre de una persona jurídica. Se le denomina necesaria debido a que la persona jurídica, por la propia estructura con la cual cuenta, únicamente puede llevar a cabo actuaciones mediante alguna persona física. En la misma, la representación no es opcional sino que es el canal natural para poder contar con existencia.

3.6.1.3. Legal

La representación legal es aquella que se ejerce a nombre de los sujetos que son procesalmente incapaces, ya sea porque los mismos son menores de edad o bien debido a que los mismos padecen de enfermedades, las cuales originan motivos a ser declaradas en estado de interdicción.

3.6.1.4. Judicial

La representación judicial es aquella que ocurre cuando en nombramiento del representante se debe a las disposiciones del juez, mediante la resolución pertinente



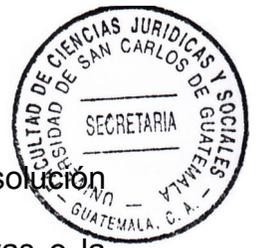
otorgada. De conformidad con nuestra legislación vigente en Guatemala, el juez debe de nombrar un representante en los siguientes casos: Representante judicial, representación de la herencia, por ausencia y muerte presunta y por quiebra.

3.6.2. La debida representación de las partes en el proceso de trabajo en Guatemala

Es de importancia, anotar lo regulado en el Artículo número 323, del Código de Trabajo vigente, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica en lo relacionado a la representación de las partes dentro del proceso lo siguiente:

“Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los



casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

3.7. Los auxiliares de las partes

A continuación doy a conocer los diversos auxiliares de las partes, siendo los mismos los que a continuación indico:

3.7.1. El abogado

“Abogado es la persona que, teniendo la habilitación legal exigida para ello, se dedica profesionalmente a la defensa jurídica de otros sujetos. La institución asume una compleja fisonomía, que no es sólo de carácter forense, puesto que comprende también funciones de asesoramiento, dictamen y conciliación, pero que si, de manera principal y, sobre todo, en lo que aquí interesa, se centra en la dirección jurídica de las partes de un proceso.”³¹

La definición de abogado anotada en el párrafo anterior, es bastante acorde a nuestra legislación guatemalteca, debido a que en nuestro país, la calidad de abogado es un título profesional que es expedido posteriormente de haber llenado una serie de

³¹ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**, pág. 69



requisitos y que además para poder ejercer la profesión, también se debe de cumplir con ser un colegiado activo, o sea encontrarse registrado en la Corte Suprema de Justicia y además no adolecer de ningún impedimento o encontrarse inhabilitado para el ejercicio de la profesión.

Abogar o interceder por la parte por la cual le fue requerido es la función del abogado. En dicha actividad, el abogado debe de ser sumamente cuidadoso y bastante responsable, debido a que el mismo es la primera persona que se encargará del estudio del debido encuadramiento del caso a plantear ante el órgano jurisdiccional; además de la actuación durante el desarrollo del procedimiento va a depender la correcta y adecuada aplicación legal y rápida administración de justicia en nuestra sociedad guatemalteca.

3.7.2. Procuradores

“Gestor o gerente de un asunto o negocio. Apoderado, representante, mandatario. Quien con facultad recibida de otro actúa en su nombre.”³²

“La función del procurador, con sus características es una importante misión representativa, exige conocer, para trazar con cierta precisión las líneas generales de su régimen jurídico, cuándo comienza, a qué ámbito se extiende y cuando acaba.”³³

³² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 39

³³ Guasp, Jaime. **Ob. Cit**, pág. 197



El procurador, en nuestro medio no le son asignadas funciones de representación, siendo la actividad de los mismos la de un profesional que se encarga de la tramitación del proceso, o sea el mismo lleva a cabo las diversas gestiones y además tramita las diligencias que sean adecuadas para que el proceso concluya adecuadamente y dentro de las normas procesales determinadas y dentro del plazo legal correspondiente.

3.7.3. Los pasantes

En base a la necesidad con la cual cuentan los estudiantes de derecho de realizar su práctica, y además conociendo todas las necesidades con las cuales cuenta la clase trabajadora en nuestro país, el Licenciado Mario López Larrave, al ser Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, promovió las gestiones necesarias, para que el Organismo Legislativo de Guatemala se encargara de la promulgación del Decreto 86-71 del Congreso de la República de Guatemala, el cual modificó el Artículo 321 del Código de Trabajo, y con el cual se le faculta a los estudiante de Derecho, de las distintas universidades del país para que los mismos puedan operar y ayudar al trabajador guatemalteco, y que para que en sus bufetes populares y mediante sus pasantes de derecho, se pueda otorgar asesoría jurídica gratuita a los trabajadores en Guatemala.

El 22 de enero del año 1997, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 4-97 mediante el cual se reforma el Artículo número 321 del Código de Trabajo, aumentándose con ello la cuantía del monto de las prestaciones de orden

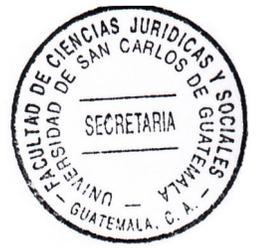


laboral que pueden ser reclamados en los Juzgados de Trabajo, con la debida asesoría de los estudiantes de los diversos Bufetes Populares de la Universidades que legalmente funcionan en Guatemala.

Dicha reforma, que se encuentra anotada en el párrafo anterior la presente tesis, se basa en el desconocimiento que tienen los empleados en todo aquello relacionado a las normas de trabajo y en su desventaja de orden económico frente a los empleadores.

Además, se establece que la cuantía de trescientos quetzales fijada como máxima para poder ser reclamada por los empleados, ya no logra su cometido y el Código de Trabajo ya no es tutelar de los derechos de los trabajadores, y por lo cual es necesario llevar a cabo la reforma correspondiente.

La pérdida bastante constante del poder adquisitivo de la moneda nacional obligaría a reformas posteriores, motivo por el cual es conveniente la definición de una determinada fórmula encargada de la estabilidad y seguridad en lo relacionado a la cuantía que permita la debida asesoría de los estudiantes, en beneficio de los trabajadores.





CAPÍTULO IV

4. El procedimiento al juzgar faltas contra normas laborales y de previsión social en Guatemala

Por derecho vigente se entiende aquel conjunto de normas tanto imperativas como atributivas que en determinado lugar y época, la autoridad política del país ha declarado obligatorias. La legislación es aquel conjunto de las normas de orden jurídico y de observancia total que emanan del las autoridades del Estado de conformidad con un procedimiento previamente establecido en nuestra legislación procesal laboral vigente en Guatemala.

De lo anotado en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis, puede determinar como características intrínsecas de las leyes jurídicas, que las mismas son bilaterales, obligatorias y abstractas, debido a que surgen tanto de derechos como obligaciones, y que además tienen que observarse por todos los ciudadanos guatemaltecos.

Pero ocurre, que no siempre ocurre el cumplimiento de manera voluntaria a las normas jurídicas que son emitidas a través del Estado guatemalteco y entonces se cometen violaciones a las mismas, bien ya sea por acción o bien por omisión y es cuando, entonces entra en acción el Organismo Judicial con el objetivo de encontrar la debida solución.



Al respecto, el Artículo 1, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica lo siguiente:

“El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

También, es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 278 del Código citado, al indicarnos que:

“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia



respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el artículo 323 del mismo Código, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

4.1. Definición legal de falta de trabajo

Al respecto, el Artículo 269, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, da a conocer la definición legal de faltas de trabajo, al indicar lo siguiente:

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

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde 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.”

4.2. El proceso de faltas

El proceso de faltas en contra de las leyes laborales o de previsión social, es



aquel cuyo objetivo es que el juzgador, antes de comenzar el proceso investigativo y de comprobación de un determinado hecho que se encuentre tipificado como violatorio a una determinada ley laboral o de previsión social y que se encuentre penado con una multa, al ser dictada la sentencia, sea al responsable una multa correspondiente o bien que se le absuelva al no ser probada la comisión del hecho que es objeto de la investigación.

4.3. El procedimiento

Al respecto, el Artículo 415, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, da a conocer la forma en que inicia el procedimiento de faltas contra leyes de trabajo y previsión social en Guatemala, al indicar lo siguiente:

“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”.

El Código de Trabajo de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 416 que:

“Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:



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

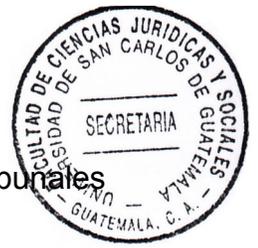
También, es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 419 del Código citado, al indicarnos el mismo que:

“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 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”.

El Artículo 422 del Código citado nos indica que:

“Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código”.

También, el Artículo 424 del Código citado, nos indica lo siguiente:



“En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes”.

4.3.1. La acción pública

Por la misma, se entiende aquella obligación con la cual cuenta toda persona que tenga conocimiento o se encuentre presente al ser violada una norma jurídica, de hacerlo del conocimiento de la autoridad competente con la finalidad de comenzar la investigación correspondiente.

4.3.2. La denuncia

Por denunciar se entiende aquella forma de poner en conocimiento de un funcionario con competencia, la existencia de un hecho que es sancionable, con las formalidades legales.

“Denuncia es el acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con el objeto de que proceda a su averiguación.”³⁴

³⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 197



Nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto número 144 del Congreso de la República de Guatemala, en el Título Noveno, Capítulo Segundo, Artículos 278,280 y 281 nos indica lo siguiente:

“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades



administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

“La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

“Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;



- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;
- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación



extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

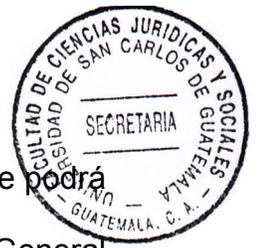


- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes

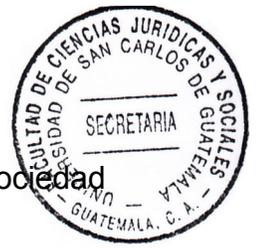


de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

- m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código.”

Con la denuncia no se le obliga al denunciante a que sea parte del proceso, ya que no cuenta con la obligación de tener que probar los sucesos que son constitutivos de la falta en investigación.

Según nuestra legislación laboral, los Inspectores de trabajo deben hacer la denuncia, en cuanto cuenten con el conocimiento relacionado a la violación de las normas de trabajo o de Previsión Social. Además, el mismo es obligado a promover la finalización y substanciación del proceso, de las diversas actividades que le son inherentes a la querrela, debido a que los inspectores de trabajo son tomados en cuenta pero como parte acusadora, y en nuestro país, los mismos tienen la obligación de tener que encargarse de la aportación de los distintos medios probatorios y además deben de



velar por que la sanción sea efectivamente impuesta al culpable en nuestra sociedad guatemalteca.

4.3.3. El debido conocimiento de oficio en Guatemala

“El conocimiento de oficio es la tramitación existente y el fallo de un asunto judicial.”³⁵

El conocimiento de oficio es aquel acto de orden jurisdiccional, mediante el que el Juez laboral, ordena que comience el procedimiento para juzgar faltas a las leyes de trabajo o de Previsión Social, en el momento en el cual tiene conocimiento de un proceso o cuenta también con conocimiento directo, relacionado de un hecho que sea constitutivo de la violación de una norma de trabajo o de Previsión Social, la cual puede sancionarse con una multa.

4.4. El trámite del proceso

A continuación doy a conocer, el trámite relacionado al proceso, siendo el mismo el siguiente:

El Artículo 269 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

³⁵ Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit**, pág. 197



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

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde 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.”

También, es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 270 del Código citado, al indicarnos el mismo que:

“Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación”.

El Código citado, en su Artículo 271 nos indica que:

“En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;



- Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, 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.

- Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono deber ser tenido como parte en el proceso correspondiente;

- La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;

- 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”.



El Artículo 272 del mismo Código, indica que:

“Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- Cuando la resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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;
- 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.
- Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo



que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.

4.4.1. La resolución de trámite

Por denuncia puede establecerse el proceso al juzgar faltas en contra de normas laborales o de Previsión Social, debido a que el Juez, al recibir la denuncia o la querrela, previamente a la admisión ser de las mismas para su debido trámite, que hacer la emisión de un Decreto en el que ordena que dichas denuncias o querrelas deben ser debidamente ratificadas , y para dichos efectos, se encarga del señalamiento tanto del día como de la hora para realizar dicha diligencia, la cual posteriormente debe de ser verificada dentro de un plazo no excedente a los tres días, los cuales se cuentan a partir de la fecha de la presentación de la denuncia o de la querrela, teniendo que citar al querellante o al denunciante bajo el apercibimiento de que si no comparece sin justa causa, la misma se tendrá por ratificada.

Cuando la denuncia se encuentra debidamente ratificada, ocurre la emisión de un Decreto mediante el que se permite la admisión para su trámite de la denuncia o bien se debe de certificar lo conducente, si el proceso es ordenado por conocimiento de oficio y en el mismo se ordena a que el infractor sea citado con el objetivo de escucharlo de manera indagatoria. Al respecto, el Artículo 419 segundo párrafo, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica lo siguiente:



“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 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.”

4.4.2. La incomparecencia

A pesar de que el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no regula de manera expresa la incomparecencia del presunto infractor, la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala regula que el juez cita al presunto infractor, bajo apercibimiento de que se le puede imponer una multa si no acude a la audiencia que le sea señalada.

También, dicha norma en mención regula que cuando el sujeto citado no acude a la segunda citación, entonces con ello se retrasa o bien se limita la continuación del desarrollo del proceso de forma normal, debido a ello es necesario y muy aconsejable que si el sujeto citado no acude al juzgado, a las dos primeras audiencias que se le señalen independientemente de hacer efectivas las multas correspondientes, entonces es necesario que se emita una tercera resolución en la cual se aperciba al infractor de que en cada caso que no acuda a la tercera audiencia que para el efecto sea señalada, que entonces será certificado lo conducente en un juzgado pero de orden penal y ya no laboral, con el objetivo de que se comiencen todas aquellas acciones de dicho orden



y que sean pertinentes debido a la rebeldía del mismo, sin que con ello exista algún tipo de perjuicio de continuar con el trámite del proceso de orden laboral, de faltas por haber violado las normas de trabajo o de Previsión Social en Guatemala.

4.4.3. Indagatoria

La misma, es aquel acto de carácter procesal del Juez de Trabajo o de Previsión Social, mediante el que se toma la declaración del presunto infractor de haber infringido ya sea por omisión o por acción, las normas de trabajo o de Previsión Social en nuestra sociedad guatemalteca.

De manera directa, deben ser sancionadas las normas laborales, materiales y de Previsión Social, lo que se trata no es de apreciar la intención sino que la existencia de forma directa de la falta o de la violación existente a la norma, debido a que el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala sanciona únicamente aquellas faltas consumadas y a sus actores, tal y como lo regula en su Artículo 270, al indicarnos lo siguiente:

“Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación”.



4.4.3.1. Requisitos

A pesar de que nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala no nos indica de manera expresa, la misma cuenta con determinados requisitos indispensables para que tenga validez, siendo dichos requisitos los que a continuación doy a conocer:

- Debido a que no existe una fase sumaria dentro del procedimiento al juzgar faltas contra las normas laborales o de Previsión Social, el infractor debe contar con el derecho de poder hacer de su conocimiento cualquier actuación que se realice, y debido a ello antes de la diligencia o bien en el momento de la celebración del mismo, podrá leer la denuncia, querrela o el documento relacionado, así como también de todas aquellas resoluciones que hayan sido proferidas a través del juez competente.

- La indagatoria cuenta con carácter personal, lo cual ha sido jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo y de las Salas jurisdiccionales de Trabajo. y por ende no se puede escuchar de manera indagatoria a un mandatario o a otra persona que no sea el imputado. En el caso específico de una persona jurídica colectiva, quien debe obligatoriamente que comparecer a la indagatoria es el representante legal que se encuentra instituido en la escritura de constitución, y no puede bajo ninguna perspectiva delegar su representación a otro sujeto.



- Al imputado, por analogía no se le obliga a que preste juramento o protesta al momento de que presta su declaración indagatoria, debido a lo regulado en el Artículo 16 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, al indicarnos la misma en el citado Artículo, lo siguiente:
- El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala no determina la manera en que las preguntas deben ser dirigidas al infractor, pero es lógico que las mismas deben ser formuladas de manera simple y directa, en relación a los hechos conducentes que deben de establecerse en lo relacionado a los diversos hechos que se encuentran sujetos a ser investigados. También se le debe de exponer al indagado su derecho de proposición de los diversos medios probatorios, para poder desvanecer todos aquellos hechos y situaciones objeto de la indagación que al mismo se le ha realizado.

4.4.4. Distintas actitudes

El presunto infractor, toma distintas actitudes, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

4.4.4.1. La interposición de excepciones

La excepción es el medio procesal con el cual cuenta el demandado de ejercitar su derecho correspondiente de contradecir. Es el derecho de poder oponerse. La oposición del sujeto demandado frente a la demanda.



“La diferencia fundamental que existe entre acción y excepción, entre ataque y defensa, es que en tanto el actor tiene la iniciativa del litigio, el demandado no la tiene y debe soportar, a pesar suyo, las consecuencias de la iniciativa del demandante, existe para el una verdadera necesidad de defensa.”³⁶

“La excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. Que unas, las perentorias, atacarán el fondo del asunto discutido y las otras, las dilatorias, únicamente se refieren al proceso en sí a efecto de depurarlo de aquellos obstáculos que impiden su normal desenvolvimiento de la defensa jurídica procesal.”³⁷

Existen distintas clases de excepciones, las cuales a continuación indico, siendo las mismas las siguientes:

- Excepciones dilatorias: También se les denomina excepciones procesales, y son aquellas defensas que alargan la contestación de la demanda, para posteriormente depuran el proceso y con ello evitan que después ocurra la existencia de vicios de la Constitución de la relación de orden procesal. Las mismas, actúan sobre el proceso y son además tendientes a evitar la existencia de procesos nulos.

³⁶ Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit**, pág. 197

³⁷ **Ibid.**



Dichas excepciones, en el caso del procedimiento relacionado a faltas a las normas laborales o de Previsión Social, son aquellas defensas que el infractor, Además, promueve para la depuración del proceso, con lo cual evita el mismo la existencia de nulidades posteriores derivadas de la relación procesal existente.

Entre las excepciones dilatorias, es de importancia anotar las existentes, siendo las mismas: Litispendencia, incompetencia, demanda defectuosa, falta de personalidad y falta de capacidad legal.

- Excepciones perentorias: Son aquellas que no buscan la defensa sobre el proceso, y tampoco cuentan como objetivo terminar con los elementos de orden formal, sino que las mismas son constitutivas de defensas de fondo. De las mismas no existe una enumeración que sea taxativa, debido a que de ellas, existirán tantas, así como hechos que se encuentren bajo investigación y que puedan ser promovidos.

Entre las excepciones perentorias, es de importancia anotar las existentes, siendo las mismas: La prescripción y la cosa juzgada, las cuales explico brevemente a continuación:

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en lo relacionado a la prescripción, nos indica en su Artículo 258 lo siguiente:



“En la práctica de tribunales, el problema que surge en el procedimiento relativo al juzgamiento de faltas contra normas de trabajo o de previsión social es la determinación del momento en que se cometió la misma ya sea por acción o por omisión, la falta que se juzga.”

Es de importancia, también anotar lo regulado en El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica en su Artículo número 281 literal I lo siguiente:

“En lo relacionado a la cosa juzgada, el proceso concluye de manera normal con la sentencia, la cual al encontrarse firme, ya no puede nuevamente volver a ser objeto de conocimiento nuevo o de revisión por el órgano jurisdiccional correspondiente, debido a que ello de ser permitido, sería el correr el riesgo de tener una cadena completamente interminable de juicios relacionados al mismo asunto y de dicha forma se violaría el principio relativo a la seguridad jurídica.

La cosa juzgada procede en el procedimiento al juzgar faltas contra las leyes de trabajo o de Previsión Social cuando ha sido conocido un caso por violaciones a las dichas normas, y además la sentencia dictada ya no puede continuar siendo objeto de poder impugnarse mediante la vía de los recursos y adquiere a su vez el carácter de inmutabilidad, debido a que su contenido no se puede llegar a modificar por una discusión judicial que pudiere ocurrir, cuando el proceso nuevo que ha comenzado sea en contra de la misma persona y por igual circunstancia de la cual el primer juicio fue objeto.”



4.4.4.2. La aceptación de los hechos

Cuando el infractor, dentro de la indagatoria acepte de manera expresa la comisión de los hechos en investigación, entonces se debe de proceder dentro del término perentorio de veinticuatro horas para dictar la sentencia, tal y como lo indica nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

4.4.4.3. La negación de los hechos

El infractor, puede tomar como última actitud el negar los hechos de la investigación, que le han sido imputados, lo cual obliga a que el procedimiento continúe con su curso normal y además de que el mismo tenga que ser abierto a prueba dentro de un plazo no excedente a diez días.

4.5. La prueba

Probar es tratar de convencer al juez acerca de la existencia o no de los diversos datos de orden procesal de utilidad para la base de su decisión.

Por prueba puedo decir, que la misma es aquella que demuestra la inexistencia o existencia de los distintos hechos que las partes han afirmado. Es todo lo que dentro del proceso puede llegar a conducir a la determinación precisa de los elementos necesarios para concluir con el juicio.



4.5.1. El ofrecimiento y período de prueba

La oportunidad para el imputado para el ofrecimiento de las pruebas y de la fase probatoria, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos en su Artículo 420 lo siguiente:

“Dos son, los distintos momentos procesales para el ofrecimiento de los medios probatorios, siendo los mismos los siguientes: el primero en el momento en que la denuncia o la querrela se formula; y el segundo en el momento en que se lleva a cabo el diligenciamiento de la indagatoria del infractor.”

4.5.2. La apertura a prueba

El juicio debe de abrirse a prueba dentro de un término que no sea mayor a los diez días. Como puede claramente notarse, el plazo con el cual cuenta el juzgador para la resolución relacionado a la apertura a prueba es bastante corto, y ello debe ser de dicha forma, ya que el procedimiento al juzgar las faltas a las normas de trabajo o de Previsión Social debe ser tramitado y resuelto brevemente, para que así la norma violada cuente nuevamente con la debida positividad.

4.5.3. La debida investigación de oficio

Se busca que el juzgador al dar su resolución, no lo haga únicamente con las pruebas y con los hechos aportados mediante las partes obligadas e interesadas en la



promoción del procedimiento, sino que también el mismo Juez, se encargue de comprobar y buscar la verdad de orden material de los hechos en investigación, para poder aplicar la sanción de una mejor manera al infractor de una norma laboral o de Previsión Social en Guatemala.

4.5.4. Diversos medios probatorios

Nuestro Código de Trabajo vigente en Guatemala, no determina de manera taxativa los diversos medios probatorios que pueden ser ofrecidos y a la vez ser admitidos, debido a ello se supone que se pueden ofrecer y admitir como tales, todos aquellos medios de prueba que de manera diseminada se encuentren dentro de nuestra legislación, con la limitante regulada en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

4.5.5. La admisibilidad y pertinencia de los medios de prueba

Las pruebas admisibles son todos aquellos medios aptos e idóneos cuya finalidad es el convencimiento al juzgador de un determinado hecho, que se encuentre de manera taxativa regulado en la ley, y los cuales hubieren sido ofrecidos de manera oportuna. Las pruebas pertinentes son todos aquellos medios probatorios de convicción que se refieren a hechos que se encuentran en investigación.

O sea, que dependiendo del hecho que se encuentra sujeto a investigación, así entonces serán los medios probatorios que puedan ofrecerse y además tener como



aquellos admisibles, siendo los mismos los siguientes: Declaración de los testigos, la confesión judicial, los documentos auténticos, los documentos públicos y los privados, el reconocimiento judicial, los peritajes, los medios científicos de prueba y las presunciones tanto legales como las humanas.

4.6. El auto para mejor fallar

Nuestro Código de Trabajo vigente en Guatemala, en el título décimo cuarto, capítulo único, relativo al Procedimiento del Juzgamiento de faltas contra las normas laborales o de Previsión Social, no contempla que el Juez pueda llegar a ordenar un auto para mejor fallar o bien un auto para mejor proveer, pero como costumbre judicial, ocurre que en el momento que el Juez lo considere, tendrá que ser necesario la debida orden del diligenciamiento de las pruebas pertinentes o bien que se traiga a la vista, todos aquellos documentos o actuaciones que se consideren adecuadas y se ordena también la práctica de un reconocimiento.

4.7. La debida valoración

El sistema de valoración de los medios probatorios no se indica en nuestra legislación de trabajo vigente en Guatemala. Es importante acogerse a la legislación moderna, la cual se aplica dentro de nuestra sociedad guatemalteca, debido a la sana crítica.



4.8. Sentencia

Formalmente, la sentencia es aquel acto procesal escrito que es emitido mediante un órgano jurisdiccional que se encarga de tomar las decisiones relacionadas a una pretensión de carácter punitivo hecha valer en contra de un infractor, y materialmente puedo decir que es aquella decisión con la cual el Juez aplica la norma jurídica al caso concreto.

4.8.1. Diversos requisitos de forma

Como cualquier acto de orden procesal, la sentencia para poder ser producida , necesita también de la eficacia que la ley le proporciona, y se encuentra sometida a requisitos determinados, como lo son, los siguientes: lugar, tiempo, forma y contenido.

En lo relacionado al lugar en que la sentencia debe ser dictada, no existe problema alguno, debido a que la ley de manera tácita, se encarga del establecimiento de que la sentencia tienen que ser dictada en el lugar en el cual se encuentra ubicado el tribunal que cuenta con conocimiento de la investigación que es objeto del proceso, o sea, que el lugar es aquel referente a la circunscripción, local y sede del juzgado o del órgano jurisdiccional que conoce del caso relacionado.

En lo relacionado al tiempo, la sentencia debe ser proferida dentro del plazo correspondiente, y para tal efecto nos indica que el período probatoria es de cinco días siguientes a su vencimiento, siempre bajo la responsabilidad del titular.



En lo relacionado a la forma, debe tomarse muy en cuenta que la sentencia es una declaración de voluntad, y se manifiesta en lo relacionado a su forma externa, en que la misma se lleva a cabo por escrito y en lo relacionado a su forma interna en que se debe de cumplir con requisitos determinados, como el de que las mismas se deben de dictar de manera clara y precisa, realizándose en las mismas las declaraciones procedentes y congruentes con la demanda respectiva, absolviendo o condenando, de manera parcial o total al infractor y decidiendo en lo que respecta a todos los puntos del litigio objeto del debate relacionado.

Es de importancia, también anotar lo regulado en El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en relación a los requisitos de forma con los cuales debe de contar, así como también ocurre con la ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, siendo ambos reguladores de nuestra legislación laboral vigente.

4.8.2. Diversos requisitos de fondo

Al proferir su sentencia, el juzgador en el procedimiento del juzgamiento de las faltas contra las normas laborales o de Previsión Social, se debe de encargar de analizar y de valorar todos los medios probatorios que hayan sido diligenciados. Además al declarar la culpabilidad del infractor, de graduar la sanción y encargarse de la imposición de la multa respectiva, tomando en consideración los elementos indicados en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



4.9. Medios de impugnación y control

En lo relacionado al procedimiento al juzgar las faltas contra leyes de trabajo o Previsión Social, los medios que el Juez de trabajo puede utilizar para la resolución de dichas faltas son especiales, debido a que en dicho procedimiento nuestra legislación vigente contempla lo siguiente: Contra la sentencia cabe el recurso de apelación el cual debe de interponerse dentro de tres días de notificada, y si la apelación no fuera interpuesta, entonces los autos serán elevados en consulta a la sala de apelaciones de trabajo y de previsión social correspondientes, la cual deberá ser resuelta en definitiva dentro del término de ocho días de que los autos sean recibidos sin llevar a cabo trámite previo alguno y también bajo la responsabilidad de sus titulares.

4.9.1. El recurso de apelación

Los medios de impugnación son: “Actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o henil la forma o que reputa errónea en cuando a la fijación de los hechos.”³⁸

“Como recursos solo pueden considerarse los medios de impugnación que

³⁸ Manzini, Vincenzo. **Tratado de derecho procesal**, pág. 532



persiguen un nuevo examen del asunto ya resuelto ante un Organismo Judicial de categoría superior al que ha dedicado la resolución que se impugna.”³⁹

“Los recursos son los medios que la ley otorga a las partes para controlar la aplicación correcta que el Juez debe hacer en sus resoluciones del Derecho Procesal y del Derecho substancial.”⁴⁰

Entonces, puedo establecer que los recursos son una especie del género llamado medios de impugnación y que el recurso es entonces un acto procesal de las partes, y por ello el juzgador no puede impugnar en ningún momento sus propias resoluciones.

4.9.2. El trámite de segunda instancia

Cuidadosamente, se deben de manifestar los diversos motivos que causan inconformidad con la sentencia de primer grado, al ser interpuesta la misma y promovida la apelación correspondiente, debido a que nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no contempla trámite alguno en lo relacionado a la sala jurisdiccional, al determinar el mismo que la sala de Apelaciones de trabajo y Previsión Social correspondiente tiene que resolver

³⁹ Ibid. pág. 537

⁴⁰ Ibid.



en definitiva dentro del plazo de ocho días de haber recibido los autos correspondientes sin que exista ningún tipo de trámite previo, y siempre bajo la responsabilidad estricta de sus titulares.

4.10. La ejecución de la sentencia

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no contempla el procedimiento que se debe de seguir para poder ejecutar la sentencia que sea proferida en el procedimiento en el juzgamiento de faltas en contra de normas laborales o de Previsión Social, limitándose dicha normativa únicamente a la consignación de las sanciones o multas que se impongan a los culpables, las cuales deben de llevarse a cabo de manera inmediata.



CONCLUSIONES

1. Derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones reguladoras de la actividad de los sujetos procesales, con la finalidad de solucionar los conflictos que surjan con ocasión de las relaciones, tanto individuales como colectivas de trabajo.
2. El procedimiento al juzgar faltas contra leyes de trabajo y previsión social puede hacerse mediante denuncia, que es aquella manifestación que se hace ante la autoridad o el juez, relativa al conocimiento que se tenga de la perpetración de cualquier delito o falta.
3. El procedimiento al juzgar faltas contra leyes de trabajo y previsión social puede hacerse mediante una querrela, que es aquella acción que se ejercita en contra del infractor, a través de la persona que se considera ofendida.
4. El proceso en el juzgamiento de faltas contra leyes de trabajo y previsión social, puede hacerse mediante denuncia o querrela y al recibir cualquiera de los dos medios indicados; para posteriormente emitir un decreto en el cual ordena que sean ratificados.
5. Recurso de faltas contra normas laborales y previsión social es aquél, cuyo objetivo es que el juzgador prevea la investigación y comprobación de un hecho que se encuentra tipificado como violatorio de una ley de trabajo o de previsión



social, penado con multa, y al ser dictada la sentencia se determina al sujeto culpable y se le impone la sanción correspondiente; o bien, no es multado al no ser comprobada la comisión del hecho objeto de la investigación.



RECOMENDACIONES

1. Determinar la importancia que el Ministerio de Trabajo dé a conocer que el proceso de faltas contra leyes laborales y de previsión social busca que el juez, previa investigación para la comprobación de un hecho que viola normas laborales, se sancione con la multa respectiva.
2. Señalar que el derecho procesal del trabajo y el proceso de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, para que el juez al dictar sentencia, imponga la multa correspondiente, o bien; absuelva al presunto infractor al no probar la comisión del hecho objeto de la investigación.
3. Indicar que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores de trabajadores sociales, debe encargarse de velar por que los patronos, trabajadores y las organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes; convenios y reglamentos en Guatemala.
4. Establecer que los recursos dentro del procedimiento relativo al juzgar faltas contra normas de previsión social se utilicen por las partes del proceso punitivo para que tribunales jerárquicamente superiores sean encargados de revisar lo actuado y resuelto por el juez, y oportunamente declarar que se confirma; modifica o revoca la sentencia.



5. Dar a conocer claramente la investigación y la comprobación del hecho que se realiza citando a comparecer al presunto infractor, para escucharlo en forma indagatoria, y si en dicha comparecencia reconoce la verdad de los hechos en investigación; sin más trámite el juez deberá proceder a la imposición de la multa respectiva.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, (s.f.).
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil.** Buenos Aires: Ed. de Palma, 1951.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa S.A. 1970.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Aguilar S.A, 1966.
- DÍAZ CASTILLO, Roberto. **Manual fundamentos del derecho.** Guatemala: Ed. Serviprensa, (s.f.).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo,** Guatemala: Ed. Fénix, 2004.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México: Ed. Porrúa, 1982.
- GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Gráficas S.A., 1981.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo** (s.l.i.): (s.e.). 1957.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria de Guatemala. Guatemala, 1984.

MANZINI, Vincenzo. **Tratado de derecho procesal**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1982.

PEREIRA, Hugo. **Derecho del trabajo**. México, D.F. : (s.e.) 1991.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, (s.f.).

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

TRUEBA PEREIRA, Hugo. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1985.

Varios Autores. **Diccionario enciclopédico de la lengua española**. Barcelona: Ed. Sopena S.A., 1995.

Varios Autores. **Diccionario de la lengua española**. Madrid: (s.e.):1970

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala.



Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto número 107 del Congreso de la República de Guatemala.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.