

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

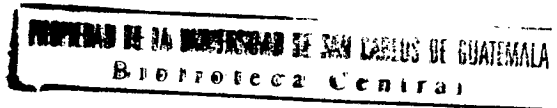
ESTUDIO CRITICO DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA
COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL
DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992 - 1994



LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO



GUATEMALA, ENERO DE 1995

DL
04
T(1428)

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

| | |
|------------|---|
| DECANO | Lic. Juan Francisco Flores Juárez |
| VOCAL I | Lic. Luis César López Permouth |
| VOCAL II | Lic. José Francisco De Mata Vela |
| VOCAL III | Lic. Roosevelt Guevara Padilla |
| VOCAL IV | Br. Erick Fernando Rosales Orizabal |
| VOCAL V | Br. Fredy Armando López Folgar |
| SECRETARIO | Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt |

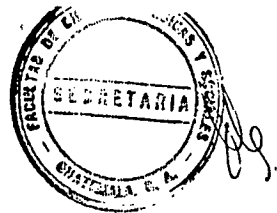
TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

| | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| DECANO (En funciones) | Lic. Héctor Adolfo Cifuentes Mendoza |
| EXAMINADOR | Lic. Héctor David España Pineta |
| EXAMINADOR | Lic. Luis González Rámila |
| EXAMINADOR | Lic. Juan Carlos López Pacheco |
| SECRETARIO | Lic. Roberto Samayoa |

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. ANGEL URIEL PEÑA LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
4a. AVENIDA 3-18, ZONA 4
COBAN, A. V.
TELEFONO 812070



3817-94

Cobán, A.V. 8 de Noviembre de 1994

Señor Decano de la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos,
G u a t e m a l a .-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

10 NOV 1994

RECEBIDO
Horas 14:05
OFICIAL

Señor Decano:

De conformidad con Providencia emanada de esa Decanatura asesoré al Bachiller RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA en la elaboración de la tesis intitulada: "ESTUDIO CRITICO SOBRE LA OMISION DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992-1994.

Considero que el trabajo realizado por el citado Bachiller ha sido estudiado y expuesto en forma efectiva, amén de utilizar la bibliografía adecuada. Fuera de lo anterior, el tema que trató evidentemente da a conocer un problema real en el Departamento de Alta Verapaz y por medio de dicho trabajo, en alguna forma, se está denunciando esa situación con el fin de que sea superada en el futuro.

Mi punto de vista es el de que el trabajo reúne los requisitos estatutarios para ser discutido en el exámen público de tesis, razón por la que dictamino en forma favorable, pues, como dije, trabajos como el realizado por el Bachiller Paredes Meza se hacen necesarios para ir creando la conciencia social que tanta falta hace en el país.

Espero haber cumplido con el encargo que se me hizo, me despidió de Usted, con el respeto de siempre.

Lic. Angel Uriel Peña López



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



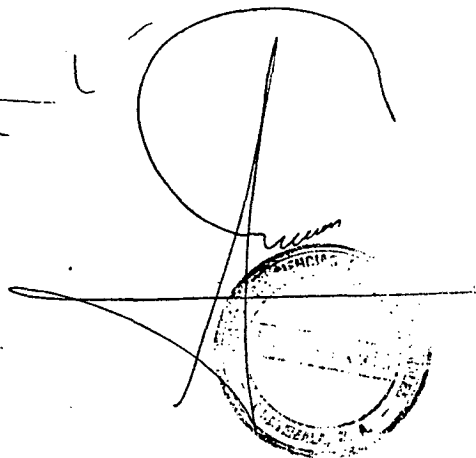
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre once, de mil novecientos noventicuatro. -----

Atentamente pase al Licenciado JOSE LUIS AGUILAR MENDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -----



ahg/



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

3954-9

Guatemala, 29 de noviembre de 1994.

SECRETARÍA

23 NOV 1994

Lic. Juan Francisco Flores Juárez,
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Decanato.

Horas: 15:05
OFICIAL

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que, por resolución emanada de esa Decanatura, se me nombró como Revisor de Tesis del BACHILLER RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA, quien elaboró el Trabajo Intitulado: "ESTUDIO CRITICO DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992-1994."

El trabajo de tesis presentado por el Bachiller PAREDES MEZA, se encuentra a mi juicio bien concebido y trata aspectos relacionados con los antecedentes, conceptos, finalidad del Juicio Punitivo de Trabajo y su regulación legal, enfocando también lo que se debe de imponer al cometerse alguna de ellas, lo anterior como un marco referencial, para luego analizar en forma profunda que no obstante en el Departamento de Alta Verapaz existentes estas violaciones en forma constante en contra de diversas disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, y leyes y disposiciones conexas, las mismas no son sancionadas quedando tales transgresiones en forma impune por diversas razones, tan es así que la investigación demuestra que durante el periodo de tiempo comprendido del año 1992 a 1994, en el Juzgado de Trabajo respectivo sólo se conocieron 3 juicios punitivos.

En consecuencia se comparten los conceptos vertidos por el señor Asesor de Tesis, y se emite DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo relacionado, por cumplir con los requisitos establecidos en esta Unidad Académica, pueda ser discutido en el Exámen Público, previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano deferentemente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS".

Lic. José Luis Aguilar Méndez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

[Handwritten mark]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;

Guatemala, noviembre veintitres, de mil novecientos noventa y cuatro.

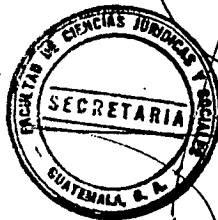
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del Bachiller RAFAEL HERNAN PAREDES MEZA intitulado "ESTUDIO CRITICO DE PLANTEAR JUICIOS PUNITIVOS POR LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ. 1992 - 1994." Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis. -----

[Handwritten signature]

ahg/



[Handwritten signature]



ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Que ilumino mi pensamiento en todo momento, en el transcurso de toda mi carrera.

A MIS PADRES:

Juan Francisco Paredes Pizza y
Alicia Renata Meza Leonardo
Como un pequeño reconocimiento a sus esfuerzos.

A MI ESPOSA:

Lesbia Marybell Rámirez Godoy
Con mucho cariño por su apoyo moral.

A MIS HIJOS:

Sthefan Hernán y a otro que está por nacer, con especial cariño.

A MIS HERMANOS:

Francisco Antonio Paredes Meza y
Johana Blanca Herminia Paredes Meza

MUY ESPECIALMENTE:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y
A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
En agradecimiento a mi formación académica y profesional.

INDICE

Página

INTRODUCCION

Capítulo I

Juicio Punitivo Laboral

| | |
|--|----|
| I. Antecedentes_____ | 1 |
| II. Concepto y Definición_____ | 2 |
| III. Caracteres_____ | 5 |
| IV. Naturaleza Jurídica_____ | 7 |
| V. Finalidad del Juicio Punitivo de Trabajo_____ | 9 |
| VI. Efectos_____ | 9 |
| VII. Regulación Legal_____ | 11 |

Capítulo II

Faltas de Trabajo

| | |
|---------------------------|----|
| I. Antecedentes_____ | 12 |
| II. Concepto_____ | 13 |
| III. Definiciones_____ | 14 |
| IV. Caracteres_____ | 14 |
| V. Clasificación_____ | 15 |
| VI. Regulación Legal_____ | 18 |

Capítulo III

Faltas de Previsión Social

| | |
|--------------------------------|----|
| I. Antecedentes_____ | 19 |
| II. Concepto y Definición_____ | 20 |
| III. Caracteres_____ | 21 |

| | |
|----------------------|----|
| IV. Regulación Legal | 21 |
|----------------------|----|

Capítulo IV

Acción

| | |
|-----------------|----|
| I. Antecedentes | 26 |
|-----------------|----|

| | |
|---------------------------|----|
| II. Concepto y Definición | 26 |
|---------------------------|----|

| | |
|-----------------|----|
| III. Caracteres | 28 |
|-----------------|----|

| | |
|---------------|----|
| IV. Elementos | 29 |
|---------------|----|

V. Efectos de la Acción conforme al Código de Trabajo

| | |
|---------|----|
| Vigente | 30 |
|---------|----|

| | |
|-------------------------------|----|
| VI. Prescripción de la Acción | 30 |
|-------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| VII. Organos obligados a denunciar una falta de trabajo o de previsión social | 32 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| VIII. Formas de iniciar un juicio punitivo | 35 |
|--|----|

| | |
|------------------------------------|----|
| IX. Procedimiento punitivo laboral | 39 |
|------------------------------------|----|

Capítulo V

Sanción

| | |
|-----------------|----|
| I. Antecedentes | 42 |
|-----------------|----|

| | |
|---------------------------|----|
| II. Concepto y Definición | 44 |
|---------------------------|----|

| | |
|-------------------------------|----|
| III. Caracteres de la Sanción | 47 |
|-------------------------------|----|

| | |
|-------------------------|----|
| IV. Naturaleza Jurídica | 49 |
|-------------------------|----|

| | |
|---|----|
| V. Aplicación en el juicio punitivo laboral | 49 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| VI. Responsabilidad de Funcionarios Públicos por la comi- sión de faltas de trabajo o de previsión social | 51 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| VII. Consecuencias Jurídicas por el Incumplimiento en el pago de la multa | 52 |
|--|----|

Capítulo VI

Crítica al Planteamiento de Juicios Punitivos Laborales en
el departamento de Alta Verapaz_____ 53

Capítulo VII

Hallazgos de la Investigación en Gráficas Estadísticas_____ 56

Conclusiones_____ 83

Recomendaciones_____ 85

Bibliografía_____ 86

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad lograr que en el Departamento de Alta Verapaz, se apliquen las normas de trabajo y previsión social relacionadas con el Juicio Punitivo Laboral, ya que en este departamento se cometen faltas laborales, y éstas no son sancionadas; quedando impunes. El objeto de escribir sobre el tema relacionado es hacer una crítica constructiva a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, a quienes compete promover, sustanciar y finalizar los juicios punitivos; instándolos a que cumplan con las funciones que les han sido delegadas, y a la vez lograr una mayor divulgación de este procedimiento, hacia aquellas personas que siendo parte interesada en el mismo, lo desconocen completamente; ya si una persona relacionada con el presente tema, no sabe que es una falta laboral, y no conoce el procedimiento para lograr que ésta sea sancionada, como lo es el Juicio Punitivo Laboral, nunca podrá denunciarla.

El número de juicios punitivos planteados en el departamento de Alta Verapaz, que son tres, demuestra la pasividad de las autoridades tanto administrativas como jurisdiccionales, por lo que se hace necesario que éstas cumplan con la obligación impuesta por la ley, y así acabar con la impunidad que existe en cuanto al Juicio Punitivo Laboral se refiere.

Las razones expuestas me motivaron a elaborar este trabajo de tesis, realizando un estudio teórico y práctico sobre el Juicio Punitivo Laboral en el Departamento de Alta Verapaz; el cual consta

de siete capítulos desarrollados de la siguiente manera: 1. Juicio Punitivo Laboral; 2. Faltas de Trabajo; 3. Faltas de Previsión Social; 4. Acción; 5. Sanción; 6. Crítica al Planteamiento de Juicios Punitivos Laborales en el Departamento de Alta Verapaz; 7. Gráficas Estadísticas del Trabajo de Campo. Espero haber logrado los objetivos trazados en el presente investigación.

Capítulo I

JUICIO PUNITIVO LABORALI. ANTECEDENTES:

Los antecedentes del Juicio Punitivo Laboral, son bastante recientes. En la Ley del Trabajo, Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa, de fecha veinticuatro de abril de mil novecientos veintiseis, solo se mencionan infracciones relativas al trabajo de la mujer y de menores de edad, las cuales señala serán reprimidas con multa, pero no establece dentro de la misma, un procedimiento por medio del cual se juzgarían dichas infracciones. El Congreso de la República, emitió el decreto 330 el ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, que promulga el primer Código de Trabajo en Guatemala, el que entró en vigencia a partir del uno de mayo del mismo año y fue allí en el título decimocuarto, capítulo único, del artículo 415 al 424 en donde quedó estipulado el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

Después el Congreso de la República emite el actual Código de

trabajo, contenido en el Decreto 1441 que entró en vigencia en agosto de mil novecientos sesenta y uno, y que al igual que el anterior lo contiene con el mismo nombre, con el mismo título y capítulo, y regulado en los mismos artículos del 415 al 424, con algunas variantes en su redacción, por lo que podemos decir que el procedimiento es el mismo. Estos son los antecedentes del Juicio Punitivo Laboral en cuanto a legislación se refiere.

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

Son faltas de trabajo y Previsión Social todas 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, siempre que estén penadas con multa.

El juicio de faltas tiene por objeto conocer los hechos que la Ley define y castiga como faltas, ya que las mismas causan un daño al conglomerado social; y, los tribunales de justicia de la República de conformidad con la potestad que les confiere la ley, están obligados a sancionar a los transgresores de las disposiciones legales respectivas. De esta manera se conceptualiza el Juicio de faltas de manera general, encontrando en él los aspectos más importantes del mismo.

En el caso concreto del juicio punitivo laboral, éste es el

que decide acerca de la participación, querida o no en la comisión u omisión de una persona en una falta de trabajo o en una falta de previsión social, impuesta por el órgano jurisdiccional competente.

El procedimiento en materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, constituyen uno de los procedimientos muy especiales, ya que reviste características muy análogas en su estructura al procedimiento penal. A este procedimiento se le denomina Procedimiento Punitivo laboral utilizando dicha terminología como sinónimo de sanción o castigo.

Antes de entrar a definir lo que es en sí, el Juicio Punitivo Laboral como parte del Derecho Procesal del Trabajo, consideramos importante expresar una definición de lo que es Derecho Procesal del Trabajo; El Licenciado Mario López Larrave, que dice: Derecho Procesal del Trabajo, es 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 en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso. (1)

(1) López Larrave, Mario. Los Principios Propios del Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 19. Publicación Asociación de Estudiantes El Derecho. 1,976 - 1,979.

De esta definición se desglosa el contenido del Derecho Procesal del trabajo así también las diferentes instituciones entre las que se pueden enumerar: 1) Los principios que informan al derecho procesal del trabajo. 2) Sus instituciones propias. 3) Sus normas instrumentales. 4) Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse. 5) La organización de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social. 6) La organización de los órganos administrativos laborales. 7) La regulación de los diversos tipos de procesos, individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, punitivos, etc.

Definiendo lo que es el Juicio Punitivo Laboral el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández señala: Proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es aquel que tiene por objeto, previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declarado culpable. (2)

Para el Licenciado Manuel de Jesús Orrego Juicio Punitivo Laboral es: El Conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los órganos, personas y actuaciones del proceso punitivo

(2) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes del Derecho Procesal Del Trabajo. Graficos P & L. Guatemala, C.A. Pag 83.

laboral. (3)

De las dos definiciones anteriores creemos que la más completa es la del Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, ya que es la que llena todos los elementos del juicio Punitivo Laboral siendo estos: 1) Denuncia. 2) Previa investigación. 3) La declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social. 4) La imposición de la sanción o multa al declarado culpable.

En virtud de lo anterior podemos concluir, que el Juicio Punitivo Laboral es aquel que tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declare la comisión de un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social e imponga al infractor declarado culpable la sanción que la ley establece.

III. CARACTERES:

El Juicio Punitivo Laboral tiene las características de ser un juicio breve, concreto, simple, y sin mayores formalidades, no

(3) Orrego, Manuel de Jesús. Breves Consideraciones del procedimiento en el Juzgamiento de Faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social. Tesis. Guatemala, 1976. Pag 5.

impone mayores dificultades en su realización, cuando hablamos de juicio breve; tenemos que definir lo que es un juicio por lo que recurrimos a la acepción de Miguel I. Romero citado por Eduardo Pallarés en su diccionario de Derecho Procesal Civil quién afirma que: El Juicio es una especie de proceso integrado por la serie de actuaciones que se practican de oficio o a instancia de parte, para que el juzgador dirima una contienda jurídica, declarando o determinando el derecho en concreto. (4)

Y en cuanto a breve podemos decir que lo que se trata es que el juicio se desarrolle en el menor tiempo posible, con plazos cortos para todas sus fases; y en cuanto a concreto podemos decir que lo que se busca es que el juicio se base en cuestiones relacionadas únicamente con el mismo, para no entorpecer el desarrollo del juicio; y al afirmar que el juicio punitivo laboral es simple y sin mayores formalidades es porque nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente así lo tiene establecido; posibilita a las partes para que puedan promoverlo y que las faltas que se cometen puedan ser sancionadas por el órgano jurisdiccional correspondiente.

(4) Pallarés, Eduardo. Diccionario de derecho Procesal Civil.

Editorial Porrúa. S.A. Mexico 1983. Pag. 460.

IV. NATURALEZA JURIDICA:

La Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal Laboral incluido dentro de éste al Juicio punitivo Laboral, deviene del viejo problema del derecho de ubicar a las diversas áreas del Derecho, dentro del derecho público o dentro del derecho privado, por lo que vamos a diferenciar ambas teorías:

1) Doctrinas Privatistas: Según las cuales el Derecho Procesal del trabajo es derecho sustancialmente privado porque su núcleo esencial se halla constituido por el Contrato de trabajo, de significación, ascendencia histórica y naturaleza civiles; y ello aun reconociendo la presencia en el total sistema laboral de determinadas instituciones o relaciones jurídicas es las que ha penetrado el derecho público, pero sin por ello transformarse la naturaleza de la relación, ni cambiar el sentido del ordenamiento.

2. Doctrinas de Derecho Público: Posición mantenida sobre todo, en base a la progresiva intervención de los órganos administrativos, en las relaciones de trabajo, regulando su contenido y desarrollo.

Existe otra teoría llamada dualista o mixta estimando que el derecho procesal laboral es, simultáneamente derecho privado y derecho público. Con arreglo a este criterio, en esta disciplina se da la presencia conjunta de relaciones e instituciones que por el

interés que persiguen, encuadran en una u otra de las dos grandes ramas en que el derecho se considera separado. (5)

Habiendo descrito las diferentes teorías sobre la naturaleza jurídica, hay que afirmar que el Juicio Punitivo Laboral en Guatemala es típicamente público, debido a que la ley en que se fundamenta, que es el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República establece en su cuarto considerando inciso e; la ubicación del Derecho del Trabajo señalando: El derecho del trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Señalando también en el artículo 14 que: El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean...

De esta manera quedará, clara la posición del actual Código de Trabajo en lo referente a la naturaleza jurídica del Juicio Punitivo laboral contenido dentro del mismo cuerpo legal.

(5) Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel S.A. Barcelona España. 1,987. Décima Edición. Pags. 87 y 88.

V. FINALIDAD DEL JUICIO PUNITIVO DE TRABAJO:

Como toda clase de juicio y el punitivo laboral no es la excepción, busca obtener una declaración del órgano jurisdiccional al cual sometieron una pretensión, y que en dicha resolución se establezca si hubo o no responsabilidad y culpabilidad por la o las personas, sindicadas de transgredir las leyes laborales; a la vez, dentro del fin del juicio punitivo laboral, también se busca evitar nuevas infracciones o violaciones a las normas laborales, por lo que es a través de la sanción que se impone, que se persigue que las faltas no vuelvan a cometerse, porque el particular o cualquier persona de la sociedad en general ya va estar enterada de esta manera de los efectos que produce cometer faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

VI. EFECTOS:

Hans Kelsen afirma que: Efectos de los actos jurídicos son las consecuencias que, según la norma se deben producir. Por ejemplo dado el delito, debe ser la sanción; dado el contrato, debe

convenirse la obligación.(6) De esta manera llevándolo al tema que nos ocupa dada la falta contra las leyes laborales debe imponerse la sanción correspondiente.

Los efectos del Juicio Punitivo Laboral, de acuerdo a lo estipulado en nuestra legislación laboral vigente, son los siguientes:

1) La Sanción pecuniaria que se impone al infractor de las leyes de trabajo o de previsión social.

2) La remisión de copia certificada de la sentencia dictada por el órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión social, para su registro.

3) La imposición de penas duplicadas a los infractores en caso de ser reincidentes o multireincidentes.

4) Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el plazo que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en arresto de acuerdo con lo que sobre el particular

(6) Kelsen, Hans. Citado por Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,981. Pag. 273.

establece el Código Penal vigente.(7)

5) También puede darse la absolución de la persona sindicada de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, en el caso de no demostrarsele que cometió la misma.

VII. REGULACION LEGAL:

El Juicio Punitivo Laboral esta regulado dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, título decimocuarto, capítulo único, denominado Procedimiento en el Juzgamiento de faltas contra las leyes de Trabajo o de Previsión Social; del artículo 415 al artículo 424. Dentro de los citados artículos se desarrolla todo el trámite del mismo, desde su iniciación hasta su terminación.

En cuanto a las faltas de previsión social que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene la obligación de perseguir para su sanción el fundamento legal está en el artículo 53 del Decreto número 295 del Congreso de la República que señala que: Los juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones deben iniciarse y resolverse en definitiva ante y por los

(7) Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo.

Tribunales de Trabajo y de Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser tenido como parte.

Capítulo II

FALTAS DE TRABAJO

I. ANTECEDENTES:

Para encontrar los antecedentes de las faltas de trabajo, debemos remontarnos a los antecedentes de las faltas dentro del campo penal, pues es ahí donde surgen por primera vez, y para ello hay que citar por ejemplo al derecho romano, al derecho germánico y al derecho canónico, (8) ya que el concepto de falta penal tiene su relación con el de pena, y multa al mismo tiempo; después con el surgimiento del Juicio Punitivo de trabajo basado fundamentalmente en el juicio de faltas penal, es entonces de donde ya podemos hablar de faltas de trabajo, y que sus orígenes propios se enmarcan dentro de los del juicio punitivo laboral, descritos anteriormente.

(8) Cuello Calón, Eugenio. Derecho Penal. Parte General. Editorial Bosch. Barcelona, España. Decimoctava Edición. Tomo I. Pags. 305 y 890.

II. CONCEPTO:

La Real Academia de la Lengua Española señala que: Falta es en defecto de obrar, el quebrantamiento de la obligación de cada uno.

(9)

La Nueva Enciclopedia Jurídica señala que: Falta es la infracción cuya escasa reprobación actual está subrogada por una pena leve en el Código Penal y en otras leyes. (10)

El tratadista Oscar Zeceña en su obra derecho penal moderno, la establece como los mismos delitos diferenciándose de los primeros por su menor intensidad criminosa. (11)

De lo anterior vemos la coercibilidad que encierran dichos conceptos, ya que lo que busca el tratadista es reflejar el efecto de la misma que sería posteriormente la sanción de la misma.

(9) Nueva Enciclopedia Jurídica. Editorial Francisco Seix.
Barcelona, España. Tomo IX. Pag 542.

(10) Ob. Cit. Pag. 542.

(11) Zeceña, Oscar. Derecho Penal Moderno Mexico-Buenos Aires,
Editorial Ley, 1945. Tomo I. Pag 126.

III. DEFINICIONES:

En cuanto a la definición el Código de trabajo, señala en su artículo 269 que: son faltas de trabajo y previsión social todas 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, siempre que estén penadas con multa. De lo anterior el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández señala: Que son faltas de trabajo o de previsión social todas aquellas acciones u omisiones que se cometen en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social. (12)

IV. CARACTERES:

- a) La Falta provoca lesión menos grave que la que provoca el delito. En virtud que la gradación es menor en la sanción a imponer, y en el campo laboral solo existen faltas.

- b) La sanción a imponerse es únicamente de multa. Ya que las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social siempre serán penadas con multa.

(12) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Pag. 82.

- c) Solo los autores de las faltas son responsables de ellas.
Salvo el caso de que el patrono haya tenido participación en la misma es solidariamente responsable.

- d) El conocimiento de las faltas laborales es competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

- e) Puede haber prisión por omisión en el pago de la multa.

V. CLASIFICACION:

En el Código de Trabajo, las faltas al señalar pueden ser a una disposición preceptiva o a una disposición prohibitiva, de las normas contenidas en el mismo. Así lo establece en el artículo 272 que fué reformado por el artículo 24 del Decreto 64-92 que contiene; Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441, el citado artículo señala lo siguiente:

Se modifica el artículo 272, el cual queda así: ARTICULO 272. Salvo disposición en contrario o 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 de previsión social se deben sancionar únicamente así:

a) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre un mil quinientos (Q. 1,500.00) y cinco mil (Q. 5,000.00) quetzales.

b) Toda violación a una disposición preceptiva del artículo tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre quinientos (Q.500.00) y dos mil quinientos (Q. 2,500.00) quetzales.

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre doscientos cincuenta (Q.250.00) y mil doscientos cincuenta (Q. 1,250.00) quetzales.

d) Toda violación a una disposición preceptiva del título septimo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta (Q. 50.00) y quinientos (Q. 500.00) quetzales, si se trata de trabajadores y de cuatrocientos (Q. 400.00) a mil doscientos cincuenta (Q.1,250.00) quetzales si se trata de patronos.

e) Toda violación a las disposiciones que imponen los artículos 61

inciso a, 87 y 225 da lugar a una multa de doscientos (Q.200.00) a quinientos (Q.500.00) quetzales.

f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores da lugar a la imposición a una multa de veinte (Q. 20.00) a cien (Q.100.00) quetzales si se trata de trabajadores, y de cincuenta (Q.50.00) a doscientos cincuenta (Q.250.00) quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quién ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sufrido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de trabajo y Previsión Social con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda cuando haya lugar.

En la ultima parte del inciso anterior, se señala algo de mucha importancia como lo es, el apercibimiento que debe hacer la Inspección General de Trabajo al Infractor de una norma laboral, que debe ser por escrito y dentro de un plazo fijado por la misma, pero lo que muchas veces sucede es que solo se queda en el apercibimiento y ya no se constata si ha habido desobediencia al mismo, y por ende ya no se certifica lo conducente a donde corresponde, dejándose de plantear el Juicio Punitivo de Trabajo.

Cuando en un juicio apareciere la posible comisión de infracciones legales a las leyes de trabajo, el Tribunal está en la obligación de certificar lo conducente para abrir el proceso respectivo. (13)

VI. REGULACION LEGAL:

Las faltas de trabajo están reguladas del artículo 269 al artículo 273 del Código de Trabajo vigente.

(13) Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
Enero 1956 a Diciembre de 1957. Volumen II, Pag. 221.

Capítulo III

FALTAS DE PREVISION SOCIAL**I. ANTECEDENTES:**

Al igual que las faltas de trabajo, las faltas de previsión social; tienen sus orígenes en regulaciones legales y su omisión tipifica las faltas, en cuanto a la palabra faltas se refiere, ya que seguridad social tiene sus antecedentes en la previsión social, que tiene su base legal en la Constitución Política de la República y en el decreto número 295 del congreso de la República, "Ley Orgánica del Instituto guatemalteco de Seguridad Social", con el surgimiento de ésta Institución la cual realiza sus diferentes programas hacia la población, en éstos se van estableciendo las faltas que se pueden cometer contra los mismos y sus respectivas sanciones, de esta manera conforme se van creando o modificando los diferentes programas de seguridad social, nacen a la vida jurídica nuevas faltas de previsión social o se modifican o derogan las anteriores.

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

Son faltas de Trabajo y Previsión Social todas 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. (Artículo 269 del Código de Trabajo.

Al señalar el Código de Trabajo. las demás leyes de trabajo y previsión social. citaremos algunas de ellas que señalan en que consiste las faltas de previsión social. El Acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección relativa a Enfermedad y Maternidad, en su artículo 63 señala; "Son faltas de previsión social, todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas contenidas en la reglamentación del Programa de Enfermedad y Maternidad, que den lugar a sanciones". También el Acuerdo 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), en su artículo 61 establece; "Son faltas de previsión social, todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas contenidas en la reglamentación del Programa sobre Protección relativa Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, que den lugar a sanciones".

III. CARACTERES:

Son los mismos de la faltas de trabajo, la diferencia es el fundamento legal ya que las faltas de previsión social están reguladas en el Decreto 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y por los Acuerdos que emite la Junta Directiva de este organismo, con aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

IV. REGULACION LEGAL:

El artículo 53 del decreto 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala: Los Juicios que se sigan para la imposición de multas o sanciones deben iniciarse y resolverse en definitiva ante los Tribunales de trabajo y de Previsión Social. En dichos juicios el Instituto debe ser siempre tenido como parte. El artículo 56 de la citada ley prescribe que: Los reglamentos deben precisar qué infracciones de éstos o de la presente ley tienen carácter de punibles y la sanción ordinaria exacta que en cada caso corresponda en atención a la naturaleza de las diversas clases de riesgos y a las demás necesidades técnicas del Instituto, todo de acuerdo a las siguientes reglas:

a) Las penas consisten en multas, que son convertibles en arresto en caso de no pago oportuno, en la proporción que indiquen los tribunales.

Es importante señalar que en relación a la pena de arresto, el código de trabajo en su artículo 269 último párrafo indica que cuando el obligado no haga efectiva la multa, se transformará en prisión simple de acuerdo al código penal; esta norma en lo que se refiere a la prisión simple está derogada por el artículo 41 del código penal, al establecer como penas la de muerte, la prisión, el arresto y la multa. La pena de prisión se comprende entre un mes y treinta años y la pena de arresto hasta sesenta días que se aplicará a los responsables de las faltas. (Artículos 44 y 45 del Código Penal). Otro artículo que cabe mencionar es el 53 del mismo código penal que indica que el penado con multa y que no la hiciere efectiva en el plazo legal, fuere insolvente o no cumpliera con pagar, cumplirá su condena con privación de libertad, fijándose dicha conversión entre un quetzal y cinco quetzales por día, sin exceder de tres años; es decir establece los montos mínimo y máximo de la conversión de las multas que se imponen.

b) Los límites máximo y mínimo de cada pena ordinaria deben fijarse entre uno y quinientos quetzales, de acuerdo con la gravedad de la infracción.

c) Toda reincidencia debe dar lugar a una duplicación de la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo establecido para la pena ordinaria.

Hay reincidencia cuando se infringe por segunda vez esta ley o alguno de sus reglamentos, aunque la disposición anteriormente violada sea distinta de la que dio origen a la nueva sanción.

El artículo 57 de la citada ley señala: Las penas a que se refiere el artículo anterior, se deben imponer tanto a la persona directamente responsable de la infracción, como al patrono en cuya empresa se haya cometido la falta, a no ser que éste demuestre su desconocimiento del hecho o su no participación en el mismo.

Si el patrono es una persona jurídica, las penas deben aplicarse a quien figure como principal gestor de los negocios o actividades de ésta, o como su representante legal; pero en todo caso, dicha persona jurídica queda obligada solidariamente junto con sus personeros, a cubrir las responsabilidades económicas que procedan. En relación a esto el artículo 38 del Código Penal señala: Que cuando una persona jurídica sea responsable de un hecho delictivo o una falta, se tendrá como responsable del mismo a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado, siendo sancionadas con las penas que establece este código para las personas individuales.

Otras normas que regulan las faltas de previsión social son: Los Acuerdos de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

a) Programa de Accidentes en General.

Es el Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que regula las infracciones a este reglamento y que constituyen faltas de previsión social y sus respectivas sanciones; en los artículos 135 al 137.

b) Programa de Enfermedad y Maternidad.

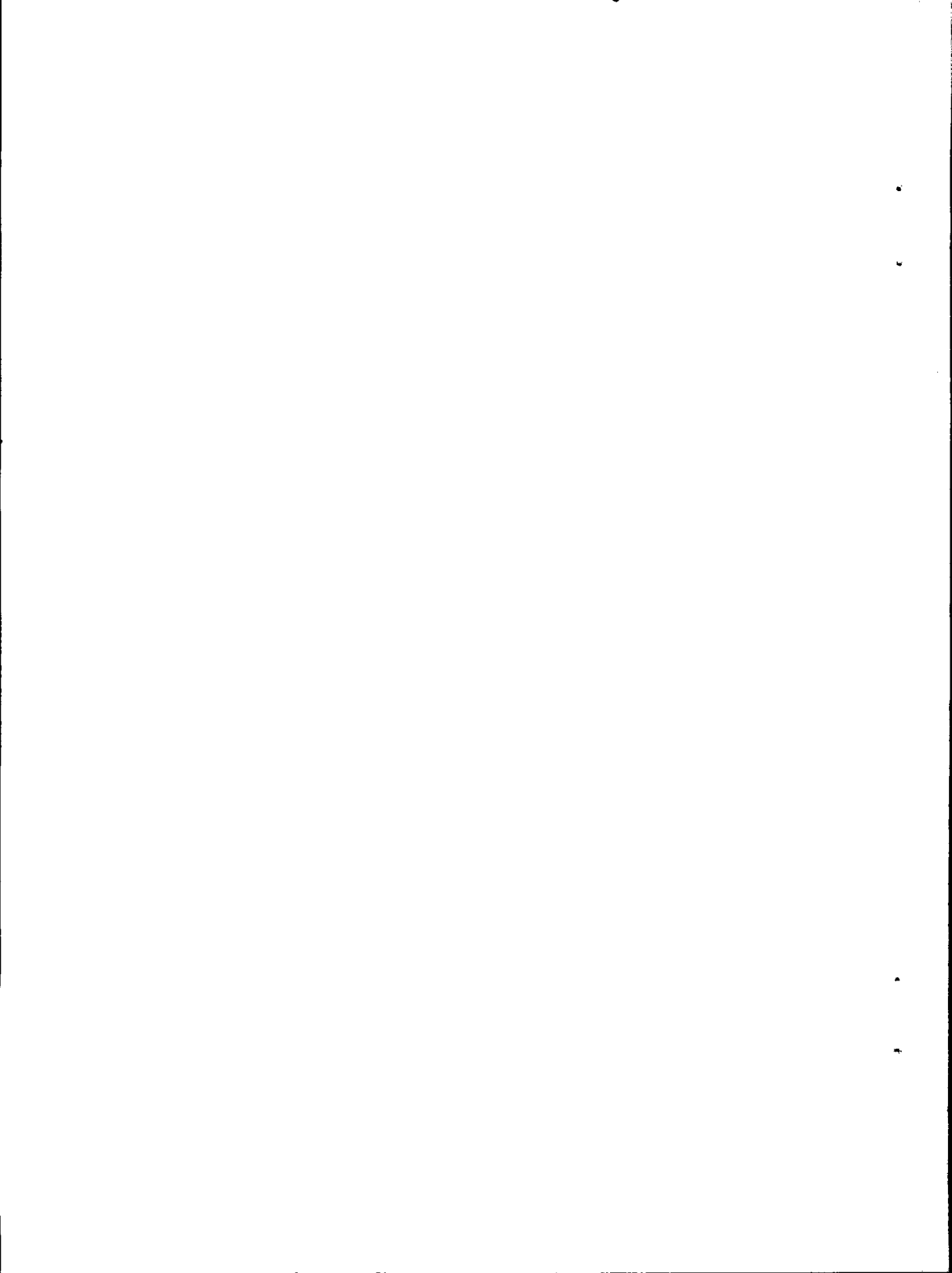
Es el acuerdo 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre la Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, en el cual se incluyeron las faltas de previsión social, y sus respectivas sanciones en los artículos 63 al 70.

c) Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

Es el Acuerdo 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, el cual en sus artículos del 61 al 67, contempla cuales son las faltas de previsión social y sus sanciones.

d) Reglamento Sobre Recaudación de Contribuciones.

Es el Acuerdo 546 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cual se fijan las obligaciones para el sector patronal en cuanto al descuento de la cuota de salarios de los trabajadores y la entrega junto con la patronal dentro de los plazos establecidos en el reglamento; se regulan las faltas de previsión social y sus sanciones en el artículo 35, el cual fue reformado por el Acuerdo Número 896 de Junta Directiva, fijando el monto de las multas entre Q.100.00 y Q.500.00 quetzales a partir del primero de octubre de 1,991.



Capítulo IV

ACCIONI. ANTECEDENTES:

Remontándonos al Derecho Romano, encontramos ya perfilado el concepto de la acción, el cual no permaneció estático, sino por el contrario varió notablemente, según los distintos sistemas procesales. Fué en el derecho romano donde se dió, la tradicional división de: Personas, Cosas y Acciones. Justiniano define la acción como aquella necesaria para perseguir mediante el juicio la efectividad de los derechos. (14)

II. CONCEPTO Y DEFINICION:

La función principal de los órganos jurisdiccionales establecidos por el estado, es servir de defensa y protección de los derechos de la persona, la que se realiza principalmente por medio de una institución como lo es la acción. Etimológicamente (14) Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Citado por Mario Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Pags. 42 y 43.

esta proviene del latín *agere*, que significa hacer, obrar. Se ha tenido a la acción como sinónimo de derecho; el titular del derecho era el único que podía ejercer la acción. También como sinónimo de pretensión, en el cual se trata de hacer ver que la acción es la pretensión que se tiene de un derecho válido, al cual se pretende tutelar y por virtud del cual se promueve la demanda; y por último como sinónimo de Facultad de provocar la actividad jurisdiccional, que creemos sea el más adecuado.

El tratadista Giuseppe Chiovenda señala que la acción es, el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley. (15)

Néstor De Buen dice que la acción, es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición. (16)

Carnelutti conceptúa la acción como el poder de provocar la actuación de un órgano jurisdiccional. (17)

(15) Chiovenda, Giuseppe. Instituciones de derecho Procesal Civil, Trad. E. Gómez Orbaneja. Pag. 26.

(16) De Buen, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Pag. 247.

(17) Carnelutti, Francesco. Citado por De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. Mexico. 1979. Pag. 166.

Asimismo, el Licenciado Mario López Larrave señala la acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio. (18)

Podemos decir entonces que la acción es, la facultad que tiene toda persona de acudir a los órganos jurisdiccionales y ponerlos en movimiento, luego de que se ha cometido un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social para reclamar su sanción.

III. CARACTERES:

La acción, como todos los derechos es un poder puramente ideal, es decir el poder de producir determinados efectos jurídicos (actuación de la ley). Entre los caracteres de la acción están la Prescripción; ya que si la acción no se ejercita dentro del período de tiempo señalado por la ley, la misma prescribe, y como consecuencia la falta de trabajo o de previsión social queda impune. Otros caracteres son que la acción se puede ceder y que es renunciabile.

(18) López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del derecho Procesal del Trabajo. Vol. 7. 1984. Pag. 62.

IV. ELEMENTOS:

Toda acción consta de tres elementos, estos aparecen claros cuando se analiza el contenido de una demanda judicial, y los mismos son:

a) Los sujetos, es decir, el sujeto activo (actor), al cual corresponde el poder de obrar, y el pasivo (demandado) frente al cual corresponde el poder de obrar.

b) La causa de la acción, un estado de hecho y de derecho que es la razón por la cual corresponde una acción y que por regla general se divide a su vez en dos elementos: una relación jurídica y un estado de hecho contrario al derecho.

c) El objeto, es decir, el efecto al cual tiene el poder de obrar lo que se pide. Aquello que inmediatamente se pide es la actuación de la ley. (19)

(19) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Ob. Cit. Pags. 168 y 169.

V. EFECTOS DE LA ACCION CONFORME AL CODIGO

DE TRABAJO VIGENTE:

El efecto principal de la acción, dentro del campo punitivo laboral, es poner en movimiento al órgano jurisdiccional con el fin de que se proceda a la investigación del hecho denunciado, y a la vez que se dicte la resolución que imponga la sanción a la persona o personas que resulten culpables de las mismas.

Otro aspecto importante de la acción, aparte de la sanción, es evitar la comisión de nuevos hechos constitutivos de faltas, que también es objetivo de las normas establecidas en el Código de trabajo y en las normas de Previsión Social.

VI. PRESCRIPCION DE LA ACCION:

Nuestra legislación contempla que una de las formas que permite eludir o apartar una obligación a la que estamos sujetos, es la llamada Prescripción, entendida como el medio de extinguir los derechos y las obligaciones por el transcurso del tiempo.

Mario de la Cueva, sostiene que prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el

transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley. (20)

En relación a la acción punitiva laboral, es susceptible de prescribir por el transcurso del tiempo, contado desde el momento en que se produjo la acción u omisión violatoria a las leyes de trabajo o de previsión social, el código de trabajo señala un período dentro del cual debe iniciarse el juicio punitivo laboral correspondiente, ya que de lo contrario dará oportunidad para que en su contra se interponga la excepción de prescripción, como defensa, la cual ha de ser resuelta al dictarse la resolución final; para dejar claro lo anterior el artículo 271 inciso a, de la ley citada establece que: La acción penal y la pena prescriben en un mes, este es el lapso de tiempo en que se debe ejercitar la acción, sin que prescriba la misma; siendo el presente trabajo referente también a faltas de previsión social, el artículo 137 inciso a, del Acuerdo 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al desarrollar el Decreto 295 del Congreso de la República, Ley Orgánica de dicha Institución, señala que la acción penal y la pena prescriben en un mes. De lo anterior queda claro que para activar el órgano jurisdiccional laboral, después de que se cometió u omitió la falta de trabajo o de

(20) De La Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Mexico. 1975. Editorial Porrúa. Pag. 597.

previsión social, se cuenta con un mes para hacerlo de su conocimiento. Al realizarse de esta manera estaremos ayudando a erradicar la impunidad, que impera en este tipo de juicios.

VII. ORGANOS OBLIGADOS A DENUNCIAR UNA FALTA

DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL:

Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social. (21)

Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad: a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este código. (22)

De esta forma es como esta normado en nuestra legislación laboral vigente, lo referente a quienes pueden denunciar una falta de trabajo. En cuanto a las faltas de previsión social está establecido lo siguiente: El Departamento de Inspección y de

(21) Artículo 415 del Código de Trabajo. Decreto 1441.

(22) Artículo 416 del Código de trabajo. Decreto 1441.

visitaduría social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe vigilar porque patronos y afiliados cumplan las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos... (23) Además prescribe que toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales, de cualquier infracción que cometan los patronos o los afiliados en contra de esta ley o de sus reglamentos. (24)

Haremos un análisis de los órganos facultados por la ley a denunciar la comisión de una falta de trabajo o de previsión social.

a) Autoridades Jurisdiccionales:

Para entender mejor el concepto citaremos lo que dice Leonardo Prieto Castro quién afirma; Que los órganos que juzgan sobre actos humanos y hechos en el aspecto jurídico, calificándolos con arreglo a normas preexistentes. (25)

b) Autoridades Políticas o de Trabajo:

Aquí se hace referencia a la Inspección General de Trabajo, ante lo cual Manuel Alonso García, sostiene que son organismos encargados de vigilar el cumplimiento y hacer cumplir las

(23) Artículo 50 de la Ley Orgánica del IGSS. Dto. 295.

(24) Artículo 51 de la Ley Orgánica del IGSS. Dto. 295

(25) Prieto Castro, Leonardo. Manual de Derecho Procesal Civil.

Madrid. 1,959-61. Tomo I. Pag. 82.

disposiciones dictadas en materia de trabajo. Además señala dos aspectos fundamentales en el cumplimiento de su misión:

b.1. Vigilancia del cumplimiento de las normas laborales por parte de aquellos a quienes van dirigidas.

b.2. Asesoramiento y orientación de empresas y trabajadores acerca de las exigencias y planteamientos requeridos por un ordenado cumplimiento de las normas de trabajo. (26)

Las facultades o atribuciones de la Inspección General de Trabajo están reguladas del artículo 278 al 282 del Código de Trabajo vigente. El artículo 281 en su literal "1" establece que: Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él le fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no amerite prevención, hará la denuncia de inmediato.

(26) Alonso García. Manuel. Ob. Cit. Pags. 819 y 820.

c) Los Particulares:

El Código estipula que todos los particulares, aquí encierra a todas las personas que no están en los incisos anteriores y que no ejercen ningún tipo de autoridad, que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas del código de trabajo, pueden hacer la denuncia de la misma.

Hay que hacer notar que solo pueden denunciar infracciones contra las disposiciones prohibitivas, no así contra las disposiciones preceptivas, ya que estas están delegadas a las autoridades antes descritas.

VIII. FORMAS DE INICIAR UN JUICIO PUNITIVO:

a) DENUNCIA:

La mayoría de autores coinciden en reconocer que la denuncia es una declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace en forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde. (27)

(27) Herrarte, Alberto. El Proceso Penal Guatemalteco.

Según Cabanellas, la denuncia es un acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con objeto de que ésta proceda a su averiguación y castigo. (28)

b) QUERELLA:

La querella es sinónimo de acción penal; también se le denomina pliego, escrito o memorial en que dicha acción se ejercita; equivale a un requisito de procedibilidad previo a la acción y condicionante del ejercicio de ésta, así como del escrito o pliego en que se satisface tal condición.

El procesalista guatemalteco Alberto Herrarte dice que la querella es un acto por medio del cual se pone en conocimiento del órgano jurisdiccional la comisión de un hecho delictuoso y a la vez le pide que instruya la averiguación correspondiente. (29)

Adecuándola al tema objeto de la presente investigación podríamos decir que: Querella es el acto por medio del cual se pone en conocimiento del órgano jurisdiccional, por escrito o verbalmente, la comisión u omisión de un hecho constitutivo de violación a las leyes laborales o de previsión social, acusando al

(28) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual.

Tomo I. Pag. 469.

(29) Herrarte, Alberto. Ob.Cit. Pag. 133.

infractor, pidiendo se instruya la averiguación e impongan las multas que correspondan.

El artículo 418 del Código de trabajo establece los requisitos que debe llenar el escrito de denuncia o de querrela y los cuales son: Tribunal al que se dirige, nombres y apellidos del denunciante o querellante, edad, estado civil, profesión u oficio, vecindad, lugar para recibir notificaciones; nombres y apellidos del presunto infractor, o en su caso, nombre de la presunta empresa infractora; relación de hechos, identificándolos con expresión de lugar, año, mes, día, y hora, si fuere procedente y todas las demás especificaciones que sean necesarias para la averiguación y comprobación del hecho de que se trate.

La diferencia fundamental que hay entre la denuncia y la querrela, es que la denuncia es un deber; mientras que la querrela es un derecho; al conceder el código de trabajo, acción pública toda persona, funcionario o empleado público que tenga conocimiento de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, está obligado a presentar la denuncia correspondiente; en cambio con la querrela es un derecho que tiene cualquier persona para iniciar un juicio punitivo, en virtud de tener conocimiento de la comisión de una falta de trabajo o de previsión social, a la vez que propone diligencias y aporta pruebas, que servirán de base al juez para emitir la resolución final.

c) CONOCIMIENTO DE OFICIO:

La actividad del instructor puede iniciarse de oficio, en virtud de conocimiento que tenga de la comisión de una falta laboral. Esta forma de iniciación del juicio punitivo laboral; es aquella en virtud de la cual el órgano jurisdiccional al que ha llegado la noticia de un hecho antijurídico, procede por sí mismo a la apertura del correspondiente proceso.

El artículo 419 del Código de Trabajo estipula que: Tan pronto como sea del conocimiento del Juez, ya sea por constarle a él mismo, o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

Refiriéndose a esta forma de iniciación procesal, Alberto Herrarte expone: La actividad del instructor puede iniciarse de oficio, en virtud de conocimiento que tenga de la comisión de un delito por medios diferentes de la transmisión que pueda hacerle en forma directa una persona distinta. Existen también otros medios de conocimiento que pueden dar lugar a la iniciación de oficio, como la denuncia anónima, el rumor público y la notoriedad. (30)

(30) Herrarte, Alberto. Ob. Cit. Pag. 129.

Concluyendo podemos decir que el procedimiento de oficio se emplea cuando un Juez tiene conocimiento de un hecho que reviste los caracteres de falta, por cualquier forma que no sea la denuncia, querrela y toma todas las medidas necesarias para la investigación del mismo.

IX. PROCEDIMIENTO PUNITIVO LABORAL:

a) La acción para perseguir faltas de trabajo y previsión social es pública.

b) Existe obligación de las autoridades que conozcan de las comisión u omisión que produzca una falta de trabajo de previsión social, de denunciarlas.

c) La denuncia ha de hacerse en forma directa, por escrito o verbalmente, ante el Juez de trabajo y previsión social o por medio de autoridad política más inmediata para que pueda iniciarse el proceso respectivo.

d) La denuncia o querrela que fuera hecha en forma verbal en el Juzgado de Trabajo o Previsión Social, deberá constar en acta que levantará el secretario del mismo, cumpliendo con los requisitos indicados en la Ley.