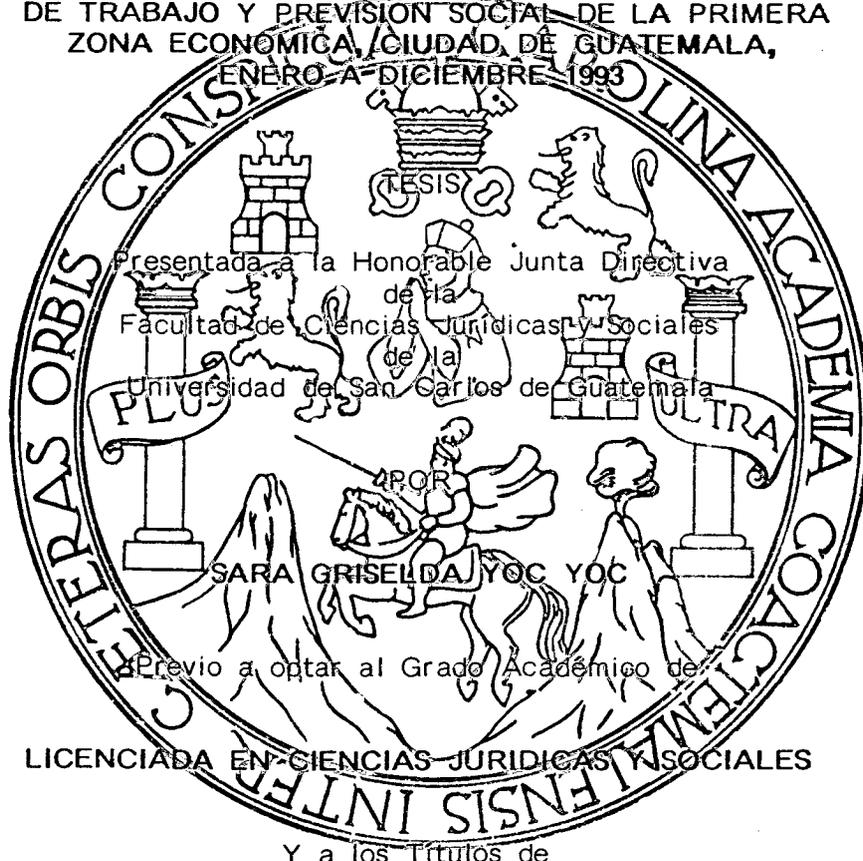


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

CAUSAS POR LAS CUALES EL JUICIO DE FALTAS  
DE TRABAJO CARECE DE EFICACIA EN LOS TRIBUNALES  
DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA  
ZONA ECONOMICA, CIUDAD DE GUATEMALA,  
ENERO A DICIEMBRE 1993



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

SARA GRISELDA YOC YOC

Previa a optar al Grado Academico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Titulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Enero de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

DL  
04  
T(1770)

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

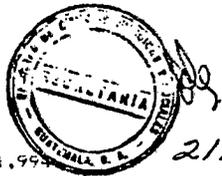
DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
EXAMINADOR	Lic. Oscar Najarro Ponce
EXAMINADOR	Lic. Carlos Castro Monroy
EXAMINADOR	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco
SECRETARIO	Lic. Jorge Luis Granados Valiente

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

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN  
ABOGADO Y NOTARIO  
11 CALLE "A" 246, ZONA 1 TEL. 2746  
GUATEMALA, G. A.



Guatemala, 24 de mayo de 1,994

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA  
04 JUL 1994  
RECIBIDO  
OFICIAL

SEÑOR LICENCIADO  
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedi a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller SARA GRISELDA YOC YOC el cual se titula " CAUSAS POR LAS CUALES EL JUICIO DE FALTAS DE TRABAJO CARECE DE EFICACIA EN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CIUDAD DE GUATEMALA, ENERO A DICIEMBRE, 1993. "

La autora hace un interesante estudio sobre las faltas de trabajo y prevision social llegando a establecer todos los obstáculos que se dan en la realidad y que impiden que la comisión de faltas laborales, sea sancionada como la misma ley lo prescribe.

La Bachiller Sara Griselda utilizó las técnicas y la bibliografía recomendable para el tema, arribando a conclusiones congruentes con el informe por lo que considero, salvando el mejor criterio del señor Revisor, que si llena los requisitos minimos exigidos por nuestra casa de estudios para este tipo de trabajos y puede servir de base para el examen correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN  
Lic. Marco Tullio Castillo Lutín  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



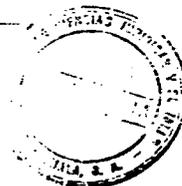
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 13  
Guatemala, Centroamérica

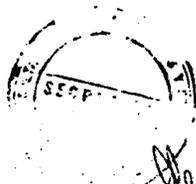


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, julio siete, de mil novecientos noventicuatro.

Atentamente pase al Licenciado RICARDO AMBROSIO DIAZ DIAZ,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller  
SARA GRISELDA VOC VOC y en su oportunidad emita el -  
dictamen correspondiente. -----



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central



3938-94

Guatemala,  
28 de octubre, 1994

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA  
21 NOV 1994  
RECEBIDO  
Boras 12/10/94  
OPICIAL

SEÑOR ABOGADO  
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

SR. DECANO:

En cumplimiento a la providencia dictada por el decanato a su cargo con fecha 7/7/94, por la cual se me nombró como REVISOR del trabajo de tesis de la bachiller SARA GRISELDA YOC YOC, titulado CAUSAS POR LAS CUALES EL JUICIO DE FALTAS DE TRABAJO CARECE DE EFICACIA EN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CIUDAD DE GUATEMALA, ENERO A DICIEMBRE 1993, me permito emitir dictamen en sentido positivo ya que el mismo puede ser sometido a examen público de tesis, previo a la graduación de la autora como Abogada y Notaria y Licenciada en Ciencias Juridicas y Sociales, porque estimo que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ese tipo de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted, su atento y seguro servidor.

*Ricardo*  
RÍCARDO AMBROSIO DIAZ Y DIAZ  
Revisor de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, noviembre veintitres, de mil novecientos novecicuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la Bachiller SARA GRISELDA YOC YOC intitulado "CAUSAS POR LAS CUALES EL JUICIO DE FALTAS DE TRABAJO CARECE DE EFICACIA EN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, CIUDAD DE GUATEMALA, ENERO A DICIEMBRE 1993". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis. -----



ACTO QUE DEDICO

A DIOS: QUIEN ME GUIA, ILUMINA Y ENSEÑA EL CAMINO  
A SEGUIR.

MIS PADRES: CELESTINO YOC  
MARIA TERESA YOC DE YOC  
QUIENES HAN TRABAJADO Y DEDICADO TODA SU  
VIDA A SUS HIJOS Y HOY VEN, AUNQUE SEA EN  
FORMA MINIMA. EL RESULTADO DE SUS  
ESFUERZOS.

MIS HERMANOS: MARCO TULIO,  
LUIS GUSTAVO,  
CLARA LUZ,  
MARTA,  
CARLOS,  
VERONICA Y  
ERICK  
POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO EN LOS MOMENTOS  
DIFICILES.

MI CUÑADA: CLARA OTILIA AVILA DE YOC  
POR SU CARIÑO Y APOYO MORAL.

MIS SOBRINOS: MARCO TULIO  
CELESTE  
VERONICA Y  
CLAUDIA  
COMO UN EJEMPLO A SEGUIR.

**EL MAGISTRADO:** OSCAR NAJARRO PONCE  
QUIEN ES UN PROFESIONAL ADMIRADO Y  
RESPECTADO POR ESTUDIANTES Y PROFESIONALES  
Y A QUIEN DESDE QUE LO CONOCI LO TENGO  
COMO UN EJEMPLO.

**EL LICENCIADO:** JUAN CARLOS LOPEZ PACHECO  
A QUIEN CONSIDERO UN VERDADERO AMIGO Y  
QUIEN EN TODO MOMENTO ME HA BRINDADO SU  
APOYO Y AYUDA INCONDICIONAL.

MIS AMIGOS Y  
AMIGAS, EN  
ESPECIAL A: GLADYS IRENE ARVIZURES Y SILVIA ANTONIETA  
LOAIZA  
POR SU AMISTAD Y MOMENTO COMPARTIDOS.

**LA UNIVERSIDAD:** SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES.

## I N D I C E:

	PAG:
INTRODUCCION	i
<b>CAPITULO I</b>	
<b>FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</b>	1
A. DEFINICION DE FALTAS Y CLASIFICACION	1
1. FALTAS LABORALES	3
2. FALTAS PENALES	4
B. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE FALTAS LABORALES Y PENALES	4
1. DIFERENCIAS	5
2. SIMILITUDES	6
C. DEFINICION DE CORRECCION DISCIPLINARIA	6
1. DIFERENCIA ENTRE CORRECCION DISCIPLINARIA Y FALTAS LABORALES	9
D. REINCIDENCIA Y MULTIRREINCIDENCIA EN MATERIA LABORAL	10
1. DEFINICION DE REINCIDENCIA	10
2. DEFINICION DE MULTIRREINCIDENCIA	12
<b>CAPITULO II</b>	
<b>FALTAS POR INFRACCIONES A NORMAS JURIDICAS</b>	15
1. DISPOSICIONES PROHIBITIVAS	15
2. DISPOSICIONES PRECEPTIVAS	16

A. FORMA DE ESTABLECER LA SANCION CORRESPONDIENTE POR FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	16
B. DISPOSICIONES PROHIBITIVAS EN MATERIA LABORAL	19
C. DISPOSICIONES PRECEPTIVAS EN MATERIA LABORAL	20
D. PERSONAS A QUIENES SE IMPONEN LAS SANCIONES POR FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	21
<b>CAPITULO III</b>	
<b>ACCION EN MATERIA DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</b>	23
A. PERSONAS Y ENTIDADES QUE TIENEN ACCION PARA DENUNCIAR FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	23
1. LAS AUTORIDADES JUDICIALES	23
2. AUTORIDADES POLITICAS O DE TRABAJO	23
3. TODOS LOS PARTICULARES QUE TENGAN CONOCIMIENTO DE UNA FALTA COMETIDA POR INFRACCION A LAS DISPOSICIONES PROHIBITIVAS A LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	25
B. FORMA DE PONER EN CONOCIMIENTO UNA FALTA ANTE UN JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	25
1. DENUNCIA	25
2. QUERELLA	28
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>JUICIO DE FALTAS EN MATERIA LABORAL</b>	31

A. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL	31
1. PRIMERA INSTANCIA	32
2. SEGUNDA INSTANCIA	36
<b>CAPITULO V</b>	
CAUSAS POR LAS CUALES EL PROCESO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CARECE DE EFICACIA EN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	39
A. LA DENUNCIA Y QUERRELLA EXTEMPORANEA	39
1. CADUCIDAD	40
2. PRESCRIPCION	41
3. MECANISMOS A TRAVES DE LOS CUALES SE INTERRUMPE LA PRESCRIPCION Y LA CADUCIDAD	42
B. LA PREVIA CITACION ADMINISTRATIVA AL INFRACTOR	43
C. OTRAS DE INDOLE JUDICIAL	45
<b>CAPITULO VI</b>	
ESQUEMAS DEL JUICIO DE FALTAS	51
1. POR PARTICULARES	53
2. POR AUTORIDAD JUDICIAL, POLITICA O DE TRABAJO	54
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFIA	59

## INTRODUCCION

La presente tesis tiene como objetivo establecer cuáles son las causas por las que el Juicio de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social no tiene eficacia jurídica en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de esta ciudad. Al hacerse una investigación sobre el tema en cuestión, logramos establecer que la ineficacia de esta clase de procesos se debe a numerosas causas, lo cual empieza en primer lugar por el temor de los trabajadores a represalias por parte de los patronos y algunas veces desinterés en denunciar las infracciones a las leyes laborales; está también, la falta de interés en la tramitación de estos procesos en los juzgados de trabajo, argumentándose por parte de los juzgadores que una sanción pecuniaria no es suficiente para que el infractor deje de cometer la falta y que las multas que de conformidad con la ley deben imponerse a los infractores no se ajustan a la realidad económico- social. Además, se investigó a la Inspección General de Trabajo para establecer qué función realizaba en lo referente a faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social y se estableció que de oficio ellos no verifican que en las empresas no se cometan

violaciones a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, ya que únicamente cuando los trabajadores en forma directa hacen la denuncia respectiva o en forma anónima reciben denuncia de que se está cometiendo alguna infracción a una ley laboral acuden a verificar la misma y previenen al infractor para que la falta no continúe cometiéndose, y sólo en caso de que la infracción no cese es que presentan la denuncia ante el juzgado respectivo, con lo cual, según ellos, dan por concluida su intervención y será el juez quien de oficio continúe con la investigación.

Todo lo anterior nos indica, que hay una deficiencia por parte de la Inspección General de Trabajo en la falta de interés a las infracciones contra las leyes de trabajo, pues no se cercioran de que el infractor sea sancionado de conformidad con la ley y deficiencia por parte de los juzgadores al archivar estos juicios sin ser previamente resueltos, pues no se emite la sentencia que en derecho corresponde y peor aún por el temor a represalias y desinterés de los trabajadores, que son los más afectados, en denunciar las violaciones a las leyes de Trabajo y Previsión Social, aunque no sólo los trabajadores, sino que también los patronos pueden ser afectados por infracciones contra las leyes de trabajo.

## CAPITULO I

### FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

#### A. DEFINICION DE FALTAS Y CLASIFICACION

##### DEFINICION

La palabra falta tiene diferentes significados, dependiendo del punto de vista en que se quiera estudiar, así por ejemplo podemos hacerlo desde el punto de vista común y corriente, desde el punto de vista penal, administrativo, laboral, etc.

Según la definición de la Real Academia, Falta es "la infracción voluntaria de la ley, ordenanza, o reglamento o bando, a la cual está señalada sanción leve".<sup>1</sup>

El Código Laboral al referirse a las faltas establece en el artículo 269, que son faltas de Trabajo y Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción y 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.

Al referirnos a faltas penales, también denominadas contravenciones, éstas se definen en el curso de Derecho Penal Guatemalteco de la siguiente forma: "las faltas o

---

<sup>1</sup> Diccionario Enciclopédico de la Real Academia Española. Vigésima Edición.

contravenciones son conductas ilícitas dentro de la ley penal, que regulan cierto tipo de situaciones, que por su escasa gravedad o por su resultado dañoso casi intrascendente han merecido estar previstas dentro de un título especial".<sup>2</sup>

"Para algunas legislaciones, las faltas deben estar incluidas en el código penal por constituir una de las tres categorías de las infracciones penales (crímenes, delitos y faltas). En cambio, para otras legislaciones, las faltas deben quedar fuera del código penal, por ser sancionadas por normas especiales, generalmente de tipo municipal o policial, sin perjuicio de la posible intervención de los jueces de menor categoría (de paz en la Argentina, municipales en España).

...Pero falta es también "defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada uno"; así como "ausencia de una persona del sitio en que hubiera debido estar, y nota o registro en que se hace constar esa ausencia". Ambas acepciones ofrecen interés dentro del Derecho Administrativo, por lo que se refiere a la

---

<sup>2</sup>. Curso de Derecho Penal Guatemalteco, Héctor Anibal de León Velasco & José Francisco de Mata Vela. 2a. Edición.

inasistencia de los empleados públicos al desempeño de sus funciones; y del derecho laboral, por lo que afecta a las sanciones que pueden ser impuestas a los trabajadores de las actividades privadas por su inasistencia injustificada al trabajo, que dé lugar, en determinadas circunstancias, entre ellas la reiteración, al despido sin indemnización".<sup>3</sup>

#### **LAS FALTAS SE CLASIFICAN EN:**

##### **1. FALTAS LABORALES**

El Código de Trabajo en el artículo 269 define lo que son Faltas Laborales al establecer 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.

La definición anterior podemos completarla y decir que Faltas Laborales son todas las infracciones o violaciones que por acción u omisión tanto patronos, representantes patronales, trabajadores, sindicatos o comités Ad Hoc cometen contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de Trabajo o de Previsión Social, siempre

---

<sup>3</sup> diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Ossorio. 1,987.

que lleve establecida una sanción pecuniaria, cuya acción deberá entablarse dentro del mes de haberse cometido o tenerse conocimiento de la falta cometida, estando obligados a denunciarlas, sin que incurran en responsabilidad, las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de las mismas; asimismo todos los particulares que tuvieren conocimiento de alguna infracción a las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo y demás leyes de Trabajo o de Previsión Social.

## **2. FALTAS PENALES:**

En el derecho Penal las Faltas reciben también el nombre de Contravenciones y se definen como: conductas ilícitas dentro de la ley penal, que regulan cierto tipo de situaciones, de las cuales únicamente son responsables los autores y que por su escasa gravedad o por su resultado dañoso casi intrascendente están previstas dentro de un título especial del Código Penal y cuya sanción lleva consigo una pena de arresto.

### **B. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE FALTAS LABORALES Y PENALES**

Las diferencias y similitudes que podemos encontrar entre los que son las Faltas Laborales y Penales son

numerosas, pero dentro de las más importantes podemos destacar las siguientes:

**1. DIFERENCIAS:**

**Faltas Laborales:**

1. La Falta Laboral lleva consigo una sanción pecuniaria.
2. La acción penal y la pena en Faltas Laborales prescribe en un mes.
3. En las Faltas Laborales son autores las personas que hayan incurrido en la acción u omisión, el representante o personero del patrono será responsable solidario, cuando se demuestre su consentimiento o participación en la comisión de la falta.
4. No hay reincidencia, multirreincidencia o reiteración en Faltas Laborales si ha transcurrido un año entre la comisión de la nueva falta y la anterior.
5. Contra la sentencia de una Falta Laboral cabe el recurso de apelación y en caso de no ser apelada la resolución se elevan los autos en consulta.

**Faltas Penales:**

1. Las Faltas Penales llevan consigo una pena de arresto.
2. La pena de arresto que se impone por una Falta Penal es conmutable.
3. La responsabilidad penal prescribe a los seis meses.

4. En Faltas Penales únicamente son responsables los autores.
5. Contra la sentencia dictada en un Juicio de Faltas Penales no se admite recurso alguno.
6. La pena impuesta por sentencia firme prescribe por el transcurso de un tiempo doble de la pena fijada para el efecto.

## 2. SIMILITUDES:

1. Las Faltas Laborales y Penales son infracciones de escasa gravedad, cuyas sanciones son mínimas, una Falta Laboral conlleva una sanción pecuniaria con un máximo de Q 5,000.00; y por Faltas Penales es una pena de arresto, la que no excede de 60 días.
2. Ambos procesos pueden abrirse a prueba por las partes.
3. En ambas, el plazo para la tramitación del proceso es mínimo, la falta laboral es de aproximadamente cuarenta y cinco días; mientras que una falta penal se puede resolver hasta en dos días.
4. La reincidencia en ambas no se apreciará después de que haya transcurrido un año a partir de la fecha de la sentencia anterior.

## C. DEFINICION DE CORRECCION DISCIPLINARIA

El Código de Trabajo, al establecer lo relativo a las

Correcciones Disciplinarias las define en el artículo 270 de la siguiente forma: 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 ésta, a los miembros de los Tribunales de Trabajo al servicio de éstos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación. El citado artículo como podemos ver no nos dice cuáles son, ya que tampoco las enumera, pues únicamente las define, por lo que se deja en libertad al juez para que pueda disponer cuál puede ser o no una Corrección Disciplinaria, en determinado momento.

Dentro de las Correcciones Disciplinarias que doctrinariamente existen, podemos citar las siguientes:

"...Cuando los particulares perturben el orden o falten levemente al respeto, en acto judicial, serán expulsados por el presidente del tribunal.

Los abogados y procuradores serán corregidos: 1o. si faltan notoriamente a las prescripciones legales en escritos o peticiones; 2o. si faltan de palabra y obra al juez o tribunal; 3o. Si se alteran grave e innecesariamente contra sus colegas y adversarios en el litigio; 4o. si, llamados al

orden en los alegatos orales, no obedecieran.

Los auxiliares y subalternos de la justicia pueden ser corregidos por las faltas u omisiones en relación con el trámite de los autos o la ejecución de los mandamientos judiciales.

Los propios jueces y magistrados pueden ser objeto de correcciones disciplinarias por cualquiera de los escalafones jerárquicos superiores. Naturalmente, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia están exentos de ellas, por carecer de órgano superior a él. No obstante, los Presidentes de Sala pueden, en forma reservada al menos, llamar la atención a los magistrados de su categoría que incurran en faltas leves durante el desempeño de sus cargos.

...Para todos los mencionados, con exclusión de lo ya expuesto sobre los particulares, las correcciones disciplinarias pueden ser: 1o. Advertencia; 2o. apercibimiento o prevención; 3o. reprensión; 4o. multa, en cuantía variable según la jerarquía del tribunal; 5o. privación total o parcial de honorarios o derechos; 6o. suspensión del ejercicio profesional o del empleo, con privación de sueldo o emolumentos, durante cierto lapso. Lo

precedente, de acuerdo con el régimen correctivo hispano".<sup>4</sup>

De lo anterior podemos definir la Corrección Disciplinaria como: La facultad represiva que tienen los jueces con respecto a los abogados o asesores, a los miembros de los tribunales de trabajo al servicio de éstos últimos, y en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación, siempre y cuando los actos que realicen no constituyan delito, pues en éste caso tendría que proceder a certificar lo conducente al juzgado respectivo.

#### **1. DIFERENCIA ENTRE CORRECCION DISCIPLINARIA Y FALTA LABORAL**

La diferencia básica que existe entre una Falta y una Corrección Disciplinaria la encontramos en que mientras una falta es una conducta ilícita, acción u omisión, que se comete en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social; la Corrección no es más que la facultad represiva que tiene la autoridad judicial, con respecto a los abogados o asesores, a los miembros de los tribunales de trabajo al servicio de éstos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

---

<sup>4</sup>. Dic. Enciclopédico de Derecho Usual, G. Cabanellas, L. Alcalá-Zamora.

## D. REINCIDENCIA Y MULTIRREINCIDENCIA EN MATERIA LABORAL

### 1. DEFINICION DE REINCIDENCIA:

El diccionario de Derecho Usual, define la reincidencia como: "Repetición de la misma falta, culpa o delito; insistencia en los mismos. Estrictamente, la comisión de igual o análogo delito por el reo ya condenado. Agrava la responsabilidad criminal por demostrar la peligrosidad del sujeto, la ineficacia o desprecio de la sanción y la tendencia a la habitualidad.

1. Posición doctrinal. En extractos de Ossorio y Florit, para Carrara, Rossi y otros, la reincidencia constituye una circunstancia agravante para la responsabilidad, criterio recogido por la mayoría de las legislaciones; mientras que Carmignani, Merkel y Mittermaier, niegan la procedencia de la agravación. Y no faltan penalistas (Bucellatti y Kleinschorod) que afirman que debe considerarse como causa de atenuación; ya sea porque la repetición del delito obedece a una tendencia al mal, y por consiguiente representa una disminución de la imputabilidad, ya sea porque esa repetición se deriva de ellas en la organización social y de los malos sistemas

penales y penitenciarios".<sup>5</sup>

El Código Penal guatemalteco, en el artículo 27, numeral 23, establece la reincidencia como una circunstancia agravante que modifica la responsabilidad penal y estipula que es reincidente quien comete un nuevo delito después de haber sido condenado, en sentencia ejecutoriada, por un delito anterior cometido en el país o en el extranjero, haya o no cumplido la pena.

Al referirnos a la reincidencia en materia laboral, el artículo 271 del Código Trabajo únicamente establece la sanción a imponer en caso de reincidencia y cuando no procede ésta. Haciendo una interpretación del artículo 271 del Código de Trabajo y auxiliándonos del Código Penal guatemalteco podemos definir la reincidencia de la siguiente forma: La Reincidencia en materia laboral constituye una circunstancia agravante que el juez tomará en cuenta, para imponer la sanción al infractor de una falta laboral, imponiendo a dicho infractor el doble de la pena aunque exceda del máximo establecido, dependiendo de la gravedad de los hechos u omisiones punibles.

---

<sup>5</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, G. Cabanellas & L. Alcalá-Zamora. 14a. Edición.

## 2. DEFINICION DE MULTIRREINCIDENCIA:

La multirreincidencia, es una voz compuesta por el prefijo Multi, que significa multiplicidad, y por la palabra reincidencia que significa repetición de la misma falta, culpa o delito; insistencia en los mismos. Por lo que se deduce que la multirreincidencia es una multirepetición de la misma falta, lo que significa una agravante para el infractor, al momento que el juez establezca la sanción a imponer en la sentencia respectiva. Aunque el Código de Trabajo no la define, podemos citar lo establecido en el Código Penal guatemalteco, en el artículo 27, numeral 24, haciendo una comparación con lo que dicho código establece respecto a lo que es la habitualidad, por ser aplicable en materia de Faltas de conformidad con el artículo 480 del Código Penal: "... Se declarará delincuente habitual a quien, habiendo sido condenado por más de dos delitos anteriores, cometiere otro u otros, en Guatemala o fuera de ella, hubiere o no cumplido las penas. El delincuente habitual será sancionado con el doble de la pena, quedando además sujeto a medidas de seguridad".<sup>6</sup>

De conformidad con el Código de Trabajo, artículo 271,

---

<sup>6</sup> Código Penal Guatemalteco, Decreto No. 17-73, del Congreso de la República de Guatemala.

podemos definir la Multirreincidencia como la infracción de una falta contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, cometida tres o más veces por el mismo infractor, constituyendo una circunstancia agravante y al infractor multirreincidente, dependiendo de la gravedad de la acción u omisión punible, deberán convertirse las multas que se le impongan, total o parcialmente, en prisión de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan. No procede la multirreincidencia en materia laboral si ha transcurrido un año entre la comisión de la nueva falta y la anterior.

## CAPITULO II

### FALTAS POR INFRACCIONES A NORMAS JURIDICAS

#### 1. DISPOSICIONES PROHIBITIVAS

De conformidad con el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, lo Prohibitivo es aquello que implica una prohibición. Aquello tan caro, que provoca la abstención adquisitiva o la ejecutora. Asimismo, el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia nos dice que Prohibir significa, vedar o impedir el uso o ejecución de una cosa; y Prohibitivo, dicese de lo que prohíbe.

De lo anterior podemos definir como Disposiciones Prohibitivas Laborales: Las normas que establecen las infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometen contra las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo o de las demás leyes de Trabajo o de Previsión Social y que conlleva la imposición de una sanción. El artículo 272 del Código de Trabajo, modificado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, literal a), establece lo relativo a la sanción a imponer por infracción a preceptos prohibitivos, pero no estipula cuáles son las infracciones que específicamente se deben tener como tales y tampoco define que debemos entender por infracción a

Disposiciones prohibitivas.

## 2. DISPOSICIONES PRECEPTIVAS

El artículo 272 del Código de Trabajo, modificado por el Decreto 64-92 de Congreso de la República, establece lo referente a infracciones a normas Preceptivas, pero no las define; sino únicamente hace referencia a las mismas, respecto a la sanción y a las infracciones que deben considerarse como tales. El Diccionario de la Real Academia Española define las Disposiciones Preceptivas como: "aquellas que violan una ley preceptiva la cual es inexcusable en su cumplimiento, pues es obligatoria su ejecución o abstención bajo sanción establecida en el propio texto legal, contraponiéndose por ello a la ley prohibitiva la que impone una pasividad a la ley permisiva, en que existe libertad para proceder o no". 7

### A. FORMA DE ESTABLECER LA SANCION CORRESPONDIENTE POR FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social al imponer una sanción por la comisión de una falta contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, deberán establecerla de conformidad con los límites máximos y mínimos señalados en

---

7 Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. 20a. Edición.

el artículo 272 del Código de Trabajo, modificado por el artículo 24 del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Debiendo tomar en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del inculpado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o el peligro corrido y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la pena. Asimismo, el juez al establecer la sanción pecuniaria a imponer, debe tomar muy en cuenta si se trata de patronos o trabajadores, imponiendo una multa más baja a los trabajadores para que haya equidad, en relación a las economías entre ambas partes; lo cual se hace evidente, específicamente en el artículo 24, literal d) y f), del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Cumpliendo de esta forma con las características ideológicas del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, literales a) y d) en que se especifica que 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. Estableciendo además, que el Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo porque se estudia al individuo en su realidad social y para resolver un caso determinado con equidad, es necesario que se enfoque la posición económica de las partes ya que tiende

a resolver la diversidad de problemas con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En caso de darse la reincidencia, multirreincidencia o reiteración, los jueces de trabajo deben duplicar la pena impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo, o en su defecto de acuerdo con la repetición y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir las multas que impongan, total o parcialmente, en prisión de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan.

Es de hacer notar que la reincidencia, multirreincidencia o reiteración en materia de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social no se da, si ya ha transcurrido un año entre la comisión de la nueva falta y la anterior. Para establecer si hay o no reincidencia o multirreincidencia, la Inspección General de Trabajo llevará un registro de las sentencias ejecutoriadas de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, lo cual servirá para determinar si la persona que se halla sujeto a un proceso punitivo se encuentra en los casos de reincidencia, multirreincidencia o reiteración, o para determinar si la multa que tenga que imponerse deberá convertirse total o parcialmente en prisión, de conformidad con la ley.

## B. DISPOSICIONES PROHIBITIVAS EN MATERIA LABORAL

Dentro de las Normas Jurídicas Prohibitivas que establece el Código de Trabajo se encuentran las reguladas en el artículo 151, reformado por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, literales a, b, c, y e, en donde se establece: Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características...; b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo; c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad...; e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento. El artículo 272, modificado por el mismo decreto, 64-92, establece que toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre un mil quinientos (Q 1,5000.00) y cinco mil (Q 5,000.00) quetzales.

### C. DISPOSICIONES PRECEPTIVAS EN MATERIA LABORAL

Entre las Normas Jurídicas Preceptivas que establece el Código de Trabajo en su artículo 272, modificadas por el Decreto 64-92 en su artículo 24, se encuentran las del título tercero referentes a Salarios, Jornadas o Descansos en que incurra algún patrono y que dan lugar a la imposición de una multa entre quinientos y dos mil quetzales. Asimismo, las referentes a Higiene y Seguridad en el trabajo cuya sanción es de doscientos cincuenta y un mil doscientos cincuenta quetzales. Las referentes a Huelga o Paro impone una multa entre cincuenta y quinientos quetzales, si se trata de trabajadores y de cuatrocientos a un mil doscientos cincuenta quetzales si se trata de patronos. Así también las contenidas en los artículos 61, literal a), 87 y 225 del Código de Trabajo, modificados por el mismo decreto, y que dan lugar a una sanción de doscientos a quinientos quetzales. Las violaciones a cualquier disposición preceptiva del Código de Trabajo no prevista por los incisos indicados anteriormente, da lugar a una multa de veinte a cien quetzales si se trata de trabajadores, y de cincuenta a doscientos cincuenta quetzales, si se trata de patronos. Es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera

vez la respectiva infracción y en caso de desobediencia por parte del responsable o si por otro motivo se constatare que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto se ha fijado, la Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal, con el objeto de que el juzgador aplique la sanción que corresponda.

#### **D. PERSONAS A QUIENES SE IMPONEN LAS SANCIONES POR FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

De conformidad con el artículo 271 del Código de Trabajo, literal c), las penas se deben imponer sólo a la persona que haya cometido la acción e incurrido en la omisión punible. Sin embargo, si el culpable resulta el representante o personero del patrono, éste queda solidariamente responsable al cumplimiento o participación en la comisión de la falta. Para este efecto, el patrono debe ser tenido como parte en el juicio correspondiente.

### CAPITULO III

#### ACCION EN MATERIA DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

##### A. PERSONAS Y ENTIDADES QUE TIENEN ACCION PARA DENUNCIAR FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

###### 1. AUTORIDADES JUDICIALES.

Las autoridades judiciales, cuando en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las Leyes de Trabajo o Previsión Social están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad.

###### 2. AUTORIDADES POLITICAS O DE TRABAJO

Entre las autoridades políticas o de trabajo que tienen facultad de poner en conocimiento las faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social encontramos a la Inspección General de Trabajo, al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, etc. La más importante entre estas entidades podemos decir que es la Inspección General de Trabajo, siendo la institución por excelencia que tiene acción para denunciar las faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, ya que de conformidad con el artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes,

convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

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 la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del indicado Ministerio, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a éstas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### **3. TODOS LOS PARTICULARES QUE TENGAN CONOCIMIENTO DE UNA FALTA COMETIDA POR INFRACCION A LAS DISPOSICIONES PROHIBITIVAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

Tal como lo establece el artículo 416 y 282 del Código de Trabajo, no es un derecho sino una obligación que tienen todos los particulares de denunciar ante un juez de Trabajo y Previsión Social o ante la autoridad política o de trabajo más próxima, cuando tengan conocimiento de cualquier infracción a las disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo que cometan patronos o trabajadores.

#### **B. FORMA DE PONER EN CONOCIMIENTO UNA FALTA ANTE UN JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**

La querrela y la denuncia, son los medios a través de los cuales se inicia el procedimiento por Faltas de Trabajo y Previsión Social. Tanto la denuncia como la querrela pueden formularse en forma oral o escrita, ante un Juez de Trabajo directamente o por medio de la autoridad Política o de Trabajo más próxima.

##### **1. DENUNCIA**

"Noticia o aviso, por escrito o de palabra, que acerca de un delito o falta se hace a la autoridad, para que ésta proceda a la consiguiente averiguación del hecho y castigue al culpable. Aunque incumplida con frecuencia, por

ignorancia unas veces y por temor en otros casos, constituye obligación cívica".<sup>8</sup>

De conformidad con el autor Miguel Fenech la denuncia es: "El acto procesal consistente en una declaración de conocimiento emitida por una persona determinada, en virtud de la cual proporciona al órgano jurisdiccional la noticia de un hecho que reviste las características de delito o falta. El denunciante, o sea la persona que realiza la declaración de conocimiento en que la denuncia consiste queda al margen del proceso que puede iniciarse a consecuencia de ésta, sin constituirse en parte por este acto, sin estar obligado a aportar prueba, ni contraer responsabilidad que la derivada del propio acto que realiza.

El denunciante permanece durante el proceso en la calidad de un tercero, sin que pueda considerarse como sujeto del mismo, lo que no obsta a que pueda requerirse su intervención en el mismo en calidad de testigo, no sólo a los efectos de la ratificación de la denuncia sino de algún dato relacionado con el hecho que fue objeto de la denuncia y que pudiera haber sido omitido en la misma por no

---

<sup>8</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, G. Cabanellas & L. Alcalá-Zamora. 14a. Edición.

concederle el denunciante el valor que pudiera tener".<sup>9</sup>

Adecuando ambas definiciones en materia de Faltas de Trabajo o de Previsión Social podemos definir la denuncia de la siguiente forma: La Denuncia, es el acto por medio de la cual personas particulares, autoridades judiciales, políticas o de trabajo, por escrito o verbalmente ponen en conocimiento del órgano judicial competente la comisión u omisión de un hecho que constituye violación a las leyes de Trabajo o de Previsión Social, para que el juez inicie la averiguación correspondiente e imponga la sanción correspondiente al infractor.

Los requisitos que debe llenar todo escrito de denuncia en materia de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social los contempla el artículo 418 del Código de trabajo, siendo éstos:

- a) Tribunal al que se dirige;
- b) Nombres y apellidos del denunciante;
- c) Edad;
- d) Estado Civil;
- e) Profesión y oficio;
- f) Vecindad;

---

<sup>9</sup> Miguel Fenech. Curso Elemental de Derecho Procesal Penal II. Actos del Proceso Penal, 1945.

- g) Lugar para recibir notificaciones;
- h) Nombres y apellidos del presunto infractor o en su caso nombre de la presunta empresa infractora;
- i) Relación de los hechos identificándolos con expresión del 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 trata.

Si la Denuncia se formula oralmente, el secretario del juzgado facciona el acta correspondiente, que contendrá los requisitos expresados anteriormente, en lo que sean observables.

## 2. QUERELLA

"La querella es el escrito que da comienzo a una causa criminal, cuando no se inicia de oficio, que puede presentar el ofendido o su representante, y aun cualquiera en los delitos de acción pública (v). Ha de concretar al menos el hecho punible, y cuando se ha realizado el hecho (que, de saberse, ha de denunciarse, así sea por indicaciones vagas); o se expondrá cuándo y cómo se ha tenido conocimiento del mismo". <sup>10</sup>

Otra definición nos dice que la Querella es la "Acción

---

<sup>10</sup> Diccionario Enciclopédico, G. Cabanellas & L. Alcalá-Zamora. 14a. Edición.

penal que ejercita, contra el supuesto autor de un delito, la persona que se considera ofendida o damnificada por el mismo (o sus representantes legales), mostrándose parte acusadora en el procedimiento, a efectos de intervenir en la investigación y de obtener la condena del culpable, así como la reparación de los daños morales o materiales que el delito le hubiere causado". <sup>11</sup>

De lo anterior, podemos definir la Querrela en materia de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, como: El medio a través del cual la persona que se crea ofendida, o su representante legal, en forma oral o escrita pone en conocimiento de la autoridad competente la comisión u omisión de un hecho que constituye infracción a las disposiciones preceptivas o prohibitivas del Código de Trabajo y demás leyes de Trabajo y Previsión Social, constituyéndose en acusador, debiendo aportar las pruebas pertinentes para que el infractor sea sancionado de conformidad con la ley.

La querrela puede formularse en forma oral o escrita al igual que la denuncia; asimismo, los requisitos que debe contener el escrito de una querrela son los mismos que se

---

<sup>11</sup> Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio. Editorial Heliasta S.R.L, 1987.

requieren para la denuncia, para lo cual el Código de Trabajo no hace ninguna diferencia. En caso de formularse en forma oral el secretario del juzgado faccionará acta que contendrá los requisitos que señala el artículo 418 del Código de Trabajo, en lo que fueren observables. La querella puede interponerse directamente ante el juez de Trabajo y Previsión Social o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima.

Las principales diferencias que existen entre la Denuncia y la Querella son:

- a) La denuncia es una obligación, la querella es voluntaria.
- b) En la denuncia, el denunciante es un simple testigo; mientras que en la querella, el querellante se convierte en parte del proceso.

## CAPITULO IV

### JUICIO DE FALTAS EN MATERIA LABORAL

El juicio o Proceso de Faltas contra las Leyes de Trabajo o de Previsión Social lo define el Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández, como: "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".<sup>12</sup>

#### A. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL.

El proceso de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, llamado corrientemente en los juzgados de trabajo "Punitivo Laboral", se dilucida en dos instancias, la primera es del conocimiento de un juez de Trabajo y Previsión Social y la segunda instancia se lleva a cabo por las Salas de Trabajo y Previsión Social. El Juez de Trabajo y Previsión Social dicta sentencia de primera instancia y si las partes no están conformes con la resolución pueden interponer recurso de Apelación ante éste, quien en caso de ser procedente eleva los autos a la Sala respectiva,

---

<sup>12</sup> Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. Raúl Antonio Chicas Hernández. Guatemala, C.A., Gráficos P&L.

iniciándose la Segunda Instancia. La Sala resuelve en definitiva debiendo confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

#### 1. PRIMERA INSTANCIA

De conformidad con el artículo 417 del Código de Trabajo, el proceso de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social se inicia con la denuncia o querella, que debe hacerse ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima, en forma oral o escrita, y debe llenar los requisitos, ya comentados, que para el efecto estipula el artículo 418 del Código de Trabajo.

Al formularse oralmente la Denuncia o Querella, el secretario del tribunal faccionará el acta que contendrá los requisitos establecidos con anterioridad, en lo que fueren observables.

Si la denuncia o querella se formulan por escrito debe ser ratificada dentro de un plazo que no exceda de 3 días, contados a partir de la fecha de la presentación de una u otra, bajo apercibimiento de que si no comparece se tendrá por ratificada, en este caso.

Si ventilado el procedimiento se absuelve al presunto

infractor, se sancionará al denunciante o querellante con una multa de Q 10.00 a Q 100.00, que en caso de insolvencia se transformará en prisión a razón de un día por cada dos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere incurrido.

Cuando la denuncia sea formulada por escrito por la autoridad, llenando los requisitos pertinentes y respaldada con el sello correspondiente, se omitirá su ratificación.

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 que constituya infracción a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, dictará resolución ordenando que se instruya la averiguación que corresponda a la mayor brevedad posible.

Tanto la investigación como la comprobación del hecho debe hacerse citando al presunto infractor para que comparezca al juzgado, en donde se le oirá en forma indagatoria. Si al comparecer reconoce la veracidad de los hechos investigados, sin más trámite procederá el juez a dictar sentencia, dentro del improrrogable término de veinticuatro horas.

Si el presunto infractor no reconoce la veracidad de los hechos que le están siendo imputados y propone medios de

prueba, pudiendo también excepcionar, el juez dicta resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes a la celebración de la indagatoria, ordenando la Apertura a Prueba del juicio, notificándose también al acusador, si es que lo hay, a efecto de que el acusador pueda rendir la prueba que estime conveniente. la prueba ofrecida será recibida con citación de parte contraria.

En todo caso, el juez de oficio podrá ordenar la investigación que crea oportuna a fin de comprobar los hechos denunciados.

El juicio se abrirá a prueba por un plazo que no excederá de diez días, y el juez deberá dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término, pudiendo en caso de considerarlo necesario dictar Auto para Mejor Fallar, el que podrá practicarse de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez, antes de dictar sentencia y para mejor proveer. En el auto para mejor fallar el juez podrá ordenar cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable. Deben practicarse dentro un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la

audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra la resolución para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admite recurso alguno.

Contra la sentencia de primera instancia cabe el recurso de apelación, que se interpondrá dentro de los tres días de notificada la resolución. Si ninguna de las partes interpone recurso de apelación, los autos son elevados en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro del término de ocho días de recibidos los autos, y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares. Si el Tribunal de Segunda Instancia lo estima necesario podrá hacer uso de la facultad que tiene de dictar Auto para Mejor Fallar, con el objeto de aclarar situaciones dudosas.

Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas, inmediatamente, al quedar firme la resolución, por el juez de Primera Instancia.

En caso de que la sanción sea impuesta a personas jurídicas, éstas deben hacerse efectivas por sus personeros o en su caso, por sus directivos.

Cuando la multa impuesta no se haga efectiva, ésta debe convertirse en prisión, en la forma que establece el Código Penal.

No son públicas las sentencias firmes pronunciadas en materia de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social.

## 2. SEGUNDA INSTANCIA

La Segunda Instancia da inicio al recibir la Sala los autos, por haberse interpuesto recurso de Apelación ante el Juzgado que conoció en Primera Instancia, contra la sentencia dictada por éste, quien lo concede si es procedente y eleva los autos a la Sala respectiva; o en su defecto la Sala conoce por Consulta del fallo de Primera Instancia, en caso de no haber sido apelada la sentencia.

El fallo de Segunda Instancia tiene por objeto confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia.

En caso de Apelación la Sala dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este plazo se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Si dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, concedido

al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, y en la que hubiera consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, notificará a las partes y señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el plazo de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho plazo, la Sala, dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará sentencia. Implica responsabilidad para la Sala o para el magistrado o magistrados imputables el no dictar su fallo dentro del plazo de los diez días indicados.

Contra la sentencia de Segunda Instancia no caben más recursos que los de Aclaración y Ampliación.

El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime necesario podrá dictar Auto para Mejor Fallar, de oficio o a solicitud de algunas de las partes, por una sola vez y antes de dictar sentencia. En dicho auto podrá ordenar la práctica de pruebas pertinentes, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable. Deberán practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de

las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen no cabe recurso alguno.

## CAPITULO V

CAUSAS POR LAS CUALES EL PROCESO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CARECE DE EFICACIA EN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

### A. LA DENUNCIA Y QUERRELLA EXTEMPORANEA

Una de la causas por las que el Juicio de Faltas carece de eficacia es la presentación extemporánea de la denuncia o querrela, es decir no haberse planteado la denuncia o querrela en el lapso durante el cual la ley establece que puede hacerse, para lo cual el código de Trabajo estipula que la acción penal prescribe al mes de tenerse conocimiento de la comisión de una falta contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social y en caso de no plantearse la acción dentro de este plazo la misma ya no tendrá efecto, pues el infractor podrá interponer la excepción de prescripción, para anular la acción entablada en su contra. Aunque la falta se haya cometiendo tampoco hay quien pueda corroborar la veracidad de la misma, ya que como se ha establecido la Inspección General de Trabajo, que es la que presenta la mayor parte de las denuncias no gestiona, por lo que se tiene por prescrita la falta cometida, de conformidad con lo alegado por la parte denunciada.

Cuando hablamos de excepción nos referimos al medio o

defensa que tiene el demandado de oponerse a las pretensiones del actor, es un medio dirigido a anular la acción del demandante o querellante. En la excepción de Caducidad como en la de Prescripción el elemento esencial de las mismas es el tiempo transcurrido entre la comisión de la falta y el momento en que se presente la denuncia o querrela.

#### 1. CADUCIDAD:

Etimológicamente Caducidad se deriva del latín caducus, que quiere decir decrepito, muy anciano, perecedero, poco durable. De conformidad con el Diccionario de Derecho Usual Caducidad es el "Lapso que produce la extinción de una cosa o de un derecho. Pérdida de la validez de una facultad por haber transcurrido el plazo para ejecutarla. Efecto que en el vigor de una norma legal o consuetudinaria produce el transcurso del tiempo sin aplicarlas, equiparable en cierto modo a una derogación tácita.." <sup>13</sup>

"Por caducidad se entiende entonces la decadencia de un derecho o la pérdida del mismo, por no haber cumplido en el

---

<sup>13</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. G. Cabanellas - L. Alcalá-Zamora. 14a. Edición.

plazo determinado, la formalidad o condición exigida." 14

## 2. PRESCRIPCIÓN:

La palabra Prescripción viene del latín "Praescriptio, onis", que quiere decir, acción o el efecto de prescribir; y prescribir significa concluir o extinguirse una carga, obligación o deuda por el transcurso de cierto tiempo. Por lo que la excepción de prescripción es aquella fundada en el transcurrido de cierto tiempo. En derecho Penal Prescripción significa "extinción de la responsabilidad por el transcurso del lapso fijado por el legislador para perseguir el delito o la falta, incluso luego de quebrantada una condena". 15

El Código de Trabajo establece lo concerniente a la Prescripción en el artículo 258, y la define como un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que el mismo determina. También preceptúa que el derecho de prescripción es irrenunciable, pero que puede renunciarse a

---

<sup>14</sup>La Prescripción en el Derecho Laboral, Joaquín Romeo López, Tesis de Graduación, octubre, 1985.

<sup>15</sup>Diccionario de ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio, Editorial Heliasta S.R.L, 1987

la prescripción ya consumada, en forma expresa, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

El elemento esencial entre la prescripción y la caducidad radica en el tiempo, entendiéndose en términos generales la Caducidad como la extinción de un derecho por no ejercitar la acción durante el tiempo en el cual podía ejercerse la misma; mientras que la Prescripción comprende la extinción de obligaciones por parte del obligado a cumplirlas, por no haberse solicitado el cumplimiento de las mismas durante el término que la ley establece.

La excepción de Prescripción podrá interponerse en la indagatoria, ofreciéndose las pruebas pertinentes, y se resolverá en sentencia.

En cuanto a la excepción de caducidad de la estancia ésta no opera en lo referente a juicios de Trabajo y Previsión Social, ya que éstos son actuados e impulsados de oficio, de conformidad con el artículo 321 del Código de Trabajo.

### **3. MECANISMOS A TRAVES DE LOS CUALES SE INTERRUMPE LA PRESCRIPCION.**

De conformidad con el artículo 266 del Código de Trabajo, el término de la prescripción se interrumpe:

- a. Por demanda o gestión ante autoridad competente;

b. Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

c. Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

#### **B. LA PREVIA CITACIÓN ADMINISTRATIVA AL INFRACTOR**

De conformidad con el artículo 281 del Código de Trabajo, los inspectores y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan en el mencionado artículo, entre las que tenemos lo que estipula la literal 1), que establece: 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 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 respectivo para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos de reincidencia o multirreincidencia, hará la denuncia de inmediato.

El plazo que los inspectores otorgan para que un infractor se ajuste a derecho, al establecerse violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, no está estipulado en el Código de Trabajo ni en el Reglamento de la Inspección General de Trabajo, por lo que queda al libre albedrío de los inspectores el establecer dicho plazo, pero de conformidad a lo investigado el mismo se concede de acuerdo a la gravedad de la falta cometida.

De conformidad con la ley es factible citar al infractor, pero la mayor parte de las veces da lugar a la corrupción, por lo que las faltas no son puestas en conocimiento del juzgado de trabajo respectivo, quien es el encargado de imponer la sanción correspondiente a los infractores, y ésto conlleva que las faltas se cometan una y otra vez. Asimismo, los infractores regularmente son

patronos, los cuales cuentan con asesores que hacen que el proceso se retarde más de lo debido, desistiendo el denunciante o querellante de su acción. En el caso de ser el denunciante un inspector de trabajo, la Inspección General de Trabajo no cumple con la obligación de promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y tampoco procuran por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Además, a un patrono no le preocupa un proceso por infracción a las leyes laborales ya que la sanción consiste en una multa, y en caso muy extremo y remoto en prisión del infractor; lo que realmente en la práctica no se da. La previa citación del infractor, según versión de algunos trabajadores y autoridades consultadas, lo que hace es que tanto el patrono como el inspector de trabajo lleguen a un acuerdo económico entre ambos y se dé por terminada la infracción, versión que no fue posible corroborar.

### C. OTRAS DE ÍNDOLE JUDICIAL

Entre las causas de índole judicial por las que el Juicio de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social carezca de eficacia jurídica en los tribunales de Trabajo y Previsión Social, podemos mencionar el poco

interés en la tramitación de esta clase de procesos, ya que al interponerse la denuncia la mayor parte de las veces no se notifica ni siquiera a las partes o se notifica solo a una de ellas, aduciendo los notificadores una serie de argumentos, como cambio de domicilio de los demandados o que simplemente desaparecen las entidades y el denunciante no señala otro lugar para notificar al infractor. Asimismo, se hace ineficaz judicialmente porque el denunciante no colabora en la investigación del caso, y el juez, que es el obligado a realizar la investigación tampoco la hace y archivan el expediente sin haber sido resuelto. En los juzgados de Trabajo, del primero al quinto de primera instancia, que anteriormente eran los que conocían de los juicios por faltas laborales, habían establecido que estos juicios únicamente significaban pérdida de tiempo, pues las partes no llegan a las audiencias y los inspectores de trabajo que son los que presentan la mayor parte de las denuncias, no aportan las pruebas necesarias y tampoco se interesan en seguir conociendo del proceso, ya que únicamente hacen la denuncia y se olvidan de todo.

Al analizar varios expedientes se pudo establecer que del año de 1990 a 1993, únicamente un expediente fue tramitado en su totalidad, pero lamentablemente con

sentencia absolutoria ya que la parte denunciada pidió que se abriera a prueba el proceso y presentó las pruebas pertinentes. En dicho proceso el denunciante, que fue un inspector de trabajo, no intervino en la apertura a prueba, sino que únicamente apeló la sentencia de Primera Instancia, pero ésta fue denegada, elevándose los autos en Consulta y la Sala confirmó el fallo de Primera Instancia. El juicio en mención fue iniciado el 25 de octubre de 1990 con la denuncia respectiva y concluido el 14 de junio de 1991, con resolución de la Sala que confirmaba la absolución de la parte denunciada. El expediente en cuestión tuvo una duración de 7 meses con 19 días, mismo que debió haber sido tramitado en un tiempo aproximado de cuarenta y cinco días. Asimismo se estableció que no se pidieron informes a la Inspección General de Trabajo, para establecer si la parte denunciada era o no reincidente o multirreincidente. Confirmamos que ninguno de los juzgados cumplía con pedir informes para establecer si una entidad era o no reincidente, pero consultando en la Inspección General de Trabajo se nos informó que aunque sean solicitados por los jueces, ellos tampoco cuentan con los registros necesarios para poder informar al respecto y tampoco los jueces cumplen con enviar informes sobre las sentencias condenatorias. De

acuerdo con la investigación realizada se comprobó que no se ha emitido ninguna sentencia desde 1991, en consecuencia tampoco podrían los jueces informar sobre algo que no se ha llevado a cabo.

Al consultar los libros de procesos de los juzgados de Trabajo y Previsión Social de esta ciudad, comprobamos que de las denuncias planteadas durante el año 1993, las cuales fueron 190, ninguna de ellas fue elevada en consulta o apelación, lo que significa que ninguno de los procesos ha llegado a sentencia, por lo que todos esos expedientes aún se encuentran en trámite, ya que aunque las denuncias se hubieran presentado en diciembre de 1993, a la fecha en que se hizo la revisión tenían que haber sido resueltas por las Salas de Apelaciones o al menos figurar en los libros de registros de las Salas por haber sido elevadas en consulta o apelación.

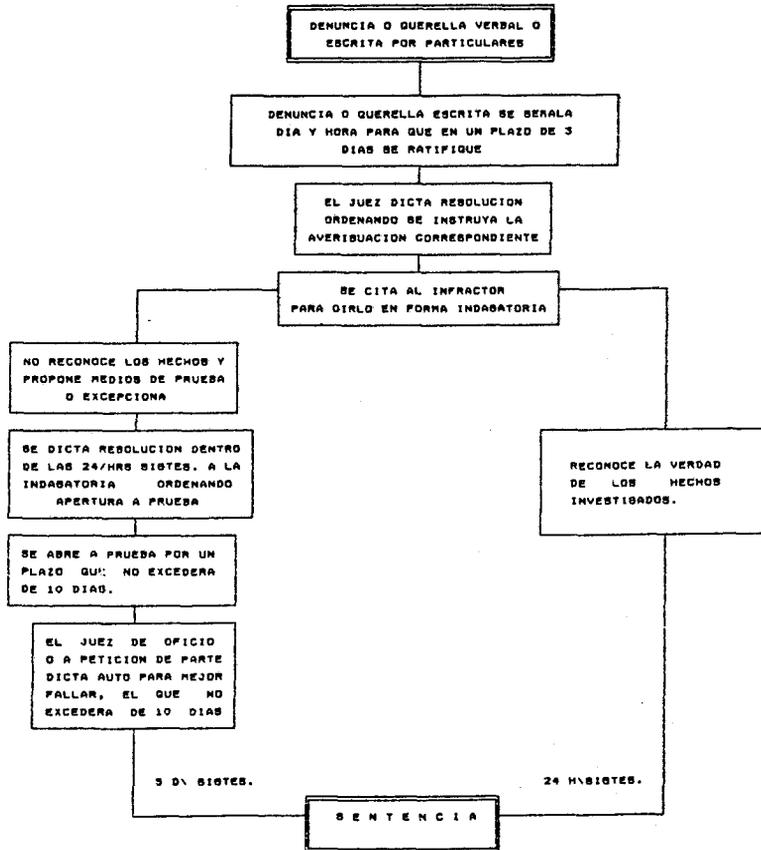
Con el Acuerdo No. 3-94 de la Corte Suprema de Justicia, emitido el nueve de febrero del año en curso, fue creado el Juzgado Sexto de trabajo y Previsión Social para que conociera de todos los conflictos colectivos de carácter económico social y de todas las faltas a las leyes laborales, quien desde el 3 de mayo empezó a recibir denuncias y procesos remitidos de los juzgados que conocían

de los mismos con anterioridad, pero a la fecha tampoco ha emitido sentencia alguna.

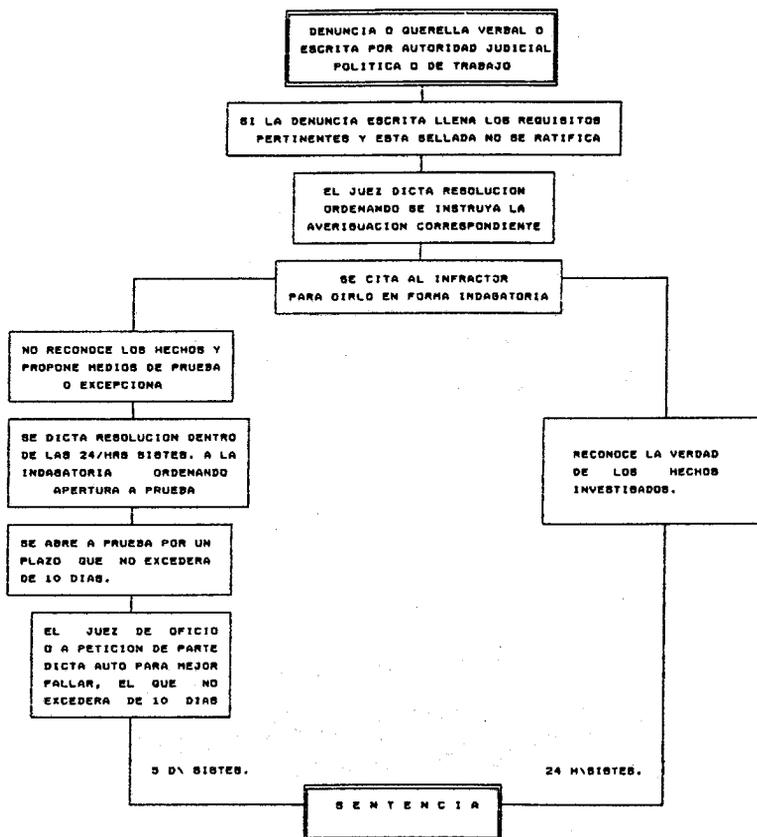
Asimismo, a través del Acuerdo No. 16-94 de la Corte Suprema de Justicia del 3 de agosto del presente, fue creado el juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, para que también conociera de los conflictos colectivos de carácter económico social y de todas las faltas a las leyes de trabajo, con lo que creemos que ya no habrá excusa alguna para que los juicios por infracciones laborales sean tramitados en la forma y tiempo establecidos en la ley.

CAPITULO VI  
ESQUEMA DEL JUICIO DE FALTAS

PROCEDIMIENTO EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS  
CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL,  
EN EL QUE DENUNCIA UN PARTICULAR, PRIMERA INSTANCIA



**PROCEDIMIENTO EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS  
CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISION SOCIAL,  
EN EL QUE DENUNCIA UNA AUTORIDAD COMPETENTE, PRIMERA INSTANCIA**



## CONCLUSIONES

1. El procedimiento de Faltas contra las leyes de Trabajo y Previsión Social, regulada en el Código de Trabajo, es ley vigente no positiva.
2. Las multas que se imponen a los infractores de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social, a pesar de haber sido modificadas por el Decreto número 64-92, no se encuentran aún de acuerdo a la realidad económico-social, ya que éstas oscilan entre veinte y cinco mil quetzales.
3. Se pasaron cuestionarios a 100 trabajadores de esta ciudad, entre los que figuraban trabajadores con un nivel académico comprendido de tercero a sexto grado primaria, Secretarias, Bachilleres, Peritos Contadores y Profesionales, y se estableció que aunque saben que en los lugares en donde laboran se cometen infracciones contra las leyes laborales y dónde y cómo pueden hacer la denuncia correspondiente, las mismas no son puestas en conocimiento de la autoridad competente por temor a represalias por parte de los patronos y desinterés, algunas veces, ya que únicamente se impone una sanción pecuniaria al infractor.
4. Se entrevistó y pasaron cuestionarios a trece Inspectores

de trabajo para establecer qué hacen ellos cuando tienen conocimiento de infracciones a las leyes laborales, y se nos informó que ellos previenen a los infractores para que la infracción no se siga cometiendo, pero en caso de que la misma continúe hacen la denuncia correspondiente, dando por concluida su intervención ya que es el juez quien de oficio deberá continuar con la investigación e imponer la sanción correspondiente.

4. Al investigar en los juzgados de trabajo, que anteriormente conocían de los juicios por faltas, aducen que la Inspección General de Trabajo no colabora en la aportación de pruebas, ya que únicamente presentan la denuncia y se olvidan de la misma y ellos tenían mucho trabajo para poder realizar la investigación del caso.

En este año fueron creados los juzgados Sexto y Séptimo de Primera Instancia de Trabajo para que conozcan de los conflictos colectivos de carácter económico social y de todas las Faltas a las Leyes de Trabajo y Previsión Social que ocurran en el departamento de Guatemala, pero hasta el uno de séptiembre, fecha en que concluyó la presente investigación, no se había emitido sentencia alguna, teniendo el juzgado sexto ya cuatro meses de conocer sobre infracciones laborales.

## RECOMENDACIONES:

1. Es recomendable que el juicio de Faltas contra las leyes de Trabajo y Previsión Social se ventile en una sola instancia, para que el mismo se aún más rápido, tanto el proceso en sí como en la práctica y tenga mayor efectividad.
2. Es necesario que los jueces de los juzgados Sexto y Séptimo de Primera Instancia de Trabajo, así como la Inspección General de Trabajo se pongan de acuerdo y trabajen en forma conjunta para que las infracciones a las leyes de Trabajo ya no se sigan cometiendo, o al menos disminuyan en esta ciudad.
3. Que la Inspección General de Trabajo establezca una comisión de 2 ó 3 Inspectores para que de oficio y en forma mensual se encarguen de hacer inspecciones en las empresas y establecer si se cumple con las Leyes de Trabajo y Previsión Social, en caso contrario cerciorarse que las mismas no sigan cometiéndose y orientar a los trabajadores para que estén enterados de sus derechos y obligaciones.
4. Que se hagan sesiones periódicas en la Inspección General de Trabajo, para incentivar a los Inspectores

a que tomen conciencia de que son un elemento muy importante en las relaciones entre patronos y trabajadores para que desempeñen su trabajo en forma eficiente y honesta.

## BIBLIOGRAFÍA:

1. Eugenio Cuello Calón. Derecho Penal, Parte General, Volumen I, II. 14a. Edición. Bosch, Casa Editorial, S.A. Urgel, 51 bis- Barcelona.
2. Francisco Carnelutti Colección Ciencia del Proceso, Derecho Procesal Civil y Penal. Tomos I, II, Ediciones Jurídicas, Europa-América, Buenos aires.
3. Guillermo Cabanellas, L. Alcalá-Zamora. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 14a. Edición, 1979, Editorial Heliast S.R.L. Buenos Aires - República Argentina.
4. Héctor Aníbal de León Velasco y José Francisco de Mata Vela. Curso de Derecho Penal Guatemalteco, 2a. Edición, enero 1989, talleres de Edi-Art.
5. Joaquín Romeo López Gutiérrez, "La Prescripción en el Derecho Laboral". Tesis de graduación, octubre, 1985.
6. José Eleazar Chinchilla Salazar, "El Auto para Mejor Fallar en los Procesos Civil y Penal de Guate. Tesis de graduación, mayo, 1980.
7. Juan Ayerdi Aguilar. El Procedimiento Punitivo en Materia de Faltas de Trabajo y Previsión Social.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

Tesis de Graduación, Guatemala, junio 1964.

8. Manuel de Jesús Orrego. Breves Consideraciones del Procedimiento en el Juzgamiento de Faltas contra las Leyes de Trabajo o de Previsión Social. Tesis de Graduación, Guatemala, junio 1976.
9. Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Claridad, S.A.
10. Mario Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil, Tomo I, Editorial Académica Centroamericana. S.A., Guatemala, C.A.
11. Mario Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil. Tomo II, Volumen I. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala, Guatemala C.A. 1982.
12. Raúl Antonio Chicas Hernández. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala, C.A. Gráficos P&L.
13. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. 20a. Edición, Talleres gráficos de la Editorial Espasa-Calpe, S.A., 1986.

#### LEYES Y REGLAMENTOS

1. Acuerdo No. 3-94 de la Corte Suprema de Justicia.
2. Acuerdo No. 4-94 de la Corte Suprema de justicia.
3. Acuerdo No. 16-94 de la Corte suprema de Justicia.