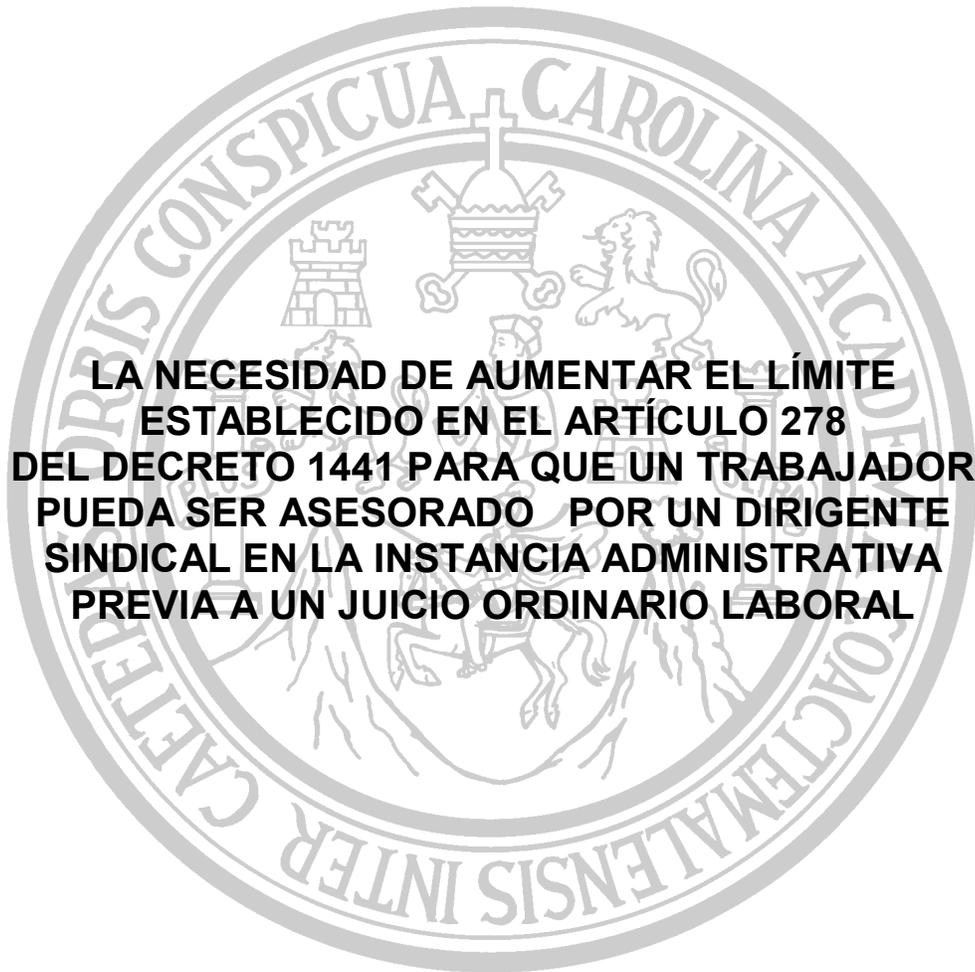


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**LA NECESIDAD DE AUMENTAR EL LÍMITE
ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 278
DEL DECRETO 1441 PARA QUE UN TRABAJADOR
PUEDA SER ASESORADO POR UN DIRIGENTE
SINDICAL EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA
PREVIA A UN JUICIO ORDINARIO LABORAL**

CRISTIAN IVAN GONZÁLEZ PINEDA

GUATEMALA, JULIO DE 2007

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

**LA NECESIDAD DE AUMENTAR EL LÍMITE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 278
DEL DECRETO 1441 PARA QUE UN TRABAJADOR PUEDA SER ASESORADO
POR UN DIRIGENTE SINDICAL EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA
A UN JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

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

Por

CRISTIAN IVAN GONZÁLEZ PINEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2007.

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



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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Hugo Haroldo Calderón Morales
Vocal	Lic.	Efraín Guzmán Morales
Secretario:	Lic.	Hugo Nery Augusto Franco Estrada

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Aura Marina Chan Contreras
Vocal:	Licda.	Patricia Cervantes de Gordillo
Secretaria:	Licda.	Viviana Nineth Vega Morales

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

LICENCIADO HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Avenida 1-20 zona 4
2do. Nivel Oficina 202 Torre Café



Guatemala, 22 de Febrero del año 2,007

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

De acuerdo con la resolución emanada de esa Decanatura, he sido asignado para Asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller Cristian Iván González Pineda, el cual se intitula **"LA NECESIDAD DE AUMENTAR EL LÍMITE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 278 DEL DECRETO 1441 PARA QUE UN TRABAJADOR PUEDA SER ASESORADO POR UN DIRIGENTE SINDICAL EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA A UN JUICIO ORDINARIO LABORAL.**

El trabajo me fue presentado por Capítulos ya elaborados por el autor, a los que he debido hacerle algunas correcciones que fueron atendidas de forma satisfactoria, la tesis presentada se encuentra desarrollada en forma muy profesional. Asimismo el tema reviste de gran importancia, puesto que trata de un tema novedoso, de actualidad y que genera problemática, que bien merece la pena ser analizada mediante un trabajo serio.

En mi criterio, la bibliografía consultada, es la recomendada para el desarrollo del presente trabajo; en cuanto a la metodología, ha sido seleccionada adecuadamente; ello hace patente la acuciosidad del autor en la investigación de mérito. La hipótesis que se estableció dentro del presente plan de investigación según he podido verificar ha sido plenamente confirmada. El trabajo realmente representa un valioso aporte del autor, para la rama del Derecho de Trabajo, en

virtud de lo cual considero que el trabajo de tesis llena los requisitos exigidos en el reglamento respectivo, por lo que emito el dictamen FAVORABLE, previa revisión y discusión en el Examen Público.

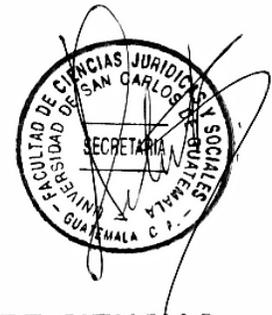


Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be "Héctor David España Pinetta".

Lic. Héctor David España Pinetta
Colegiado 2,808

Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, seis de marzo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) MARCOS ANIBAL SÁNCHEZ MÉRIDA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **CRISTIAN IVAN GONZÁLEZ PINEDA**, Intitulado: **“LA NECESIDAD DE AUMENTAR EL LÍMITE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 278 DEL DECRETO 1441 PARA QUE UN TRABAJADOR PUEDA SER ASESORADO POR UN DIRIGENTE SINDICAL EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA A UN JUICIO ORDINARIO LABORAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/ech

Lic. Marcos Anibal Sánchez Mérida

ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Calle 4-17, zona 1, Edificio Tikal, Ala Norte, Oficina N



Guatemala, 9 de abril del 2007.

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

De conformidad con lo ordenado por su despacho, he procedido a revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller CRISTIAN IVÁN GONZÁLEZ PINEDA, titulado: "LA NECESIDAD DE AUMENTAR EL LIMITE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 278 DEL DECRETO 1441 PARA QUE UN TRABAJADOR PUEDA SER ASESORADO POR UN DIRIGENTE SINDICAL EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA A UN JUICIO ORDINARIO LABORAL.", permitiéndome indicar lo siguiente:

El trabajo de tesis presentado abarca de una manera lógica y ordenada el estudio doctrinario, legal y técnico de la institución como lo es la Inspección General de Trabajo, que ha de considerarse al momento para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical en la instancia administrativa.

Así también lleva una reflexión acertada acerca de la necesidad de aumentar el límite establecido en el Artículo 278 del Decreto 1441, en la instancia administrativa la cual está a cargo de la Inspección General de Trabajo, esto con la finalidad que los trabajadores puedan obtener una asesoría por parte de los dirigentes sindicales y no tengan la necesidad de acudir a un profesional del derecho.

Por lo anteriormente expuesto el infrascrito estima, que el trabajo de tesis presentado de conformidad con lo establecido en el Normativo respectivo, debe ser aprobado y ordenarse la impresión del trabajo antes referido, pudiendo servir de base para el Examen Profesional correspondiente.

Sin otro particular, quedo de usted como su atento y seguro servidor.

Lic. Marcos Anibal Sánchez Mérida
Colegiado No. 5,247

MARCOS ANIBAL SÁNCHEZ MERIDA
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de mayo del año dos mil siete-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CRISTIAN IVAN GONZÁLEZ PINEDA, Intitulado "LA NECESIDAD DE AUMENTAR EL LÍMITE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 278 DEL DECRETO 1441 PARA QUE UN TRABAJADOR PUEDA SER ASESORADO POR UN DIRIGENTE SINDICAL EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA A UN JUICIO ORDINARIO LABORAL" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

A DIOS: NUESTRO CREADOR, por darme la sabiduría y la salud para alcanzar esta meta.

A NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN: Por ser la abogada de las causas difíciles y desesperadas.

A MI MADRE: Lidia Pineda Sánchez de González
Por su gran corazón, sus oraciones, apoyo incondicional y paciencia para lograr este gran éxito.

A MI PADRE: Ing. José Rafael González Cano (Q.E.P.D).
Por ser un gran hombre del cual me siento tan orgulloso, por sus sabios consejos que me enseñaron ser el hombre que ahora soy.

A MI AMADA ESPOSA: Jessica María Cáceres Alfaro de González
Por su apoyo constante, paciencia y por ser una de mis razones de estar aquí en la tierra.

A MI HERMANO: Eddie Josué González Pineda, por su incondicional apoyo.

A LOS ABOGADOS: Lic. Marco Tulio Melini Minera
Lic. Héctor David España Pinetta
Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Lic. Manfredo Quevedo Solís
Lic. Fernando Arce Girón
Lic. Edgar Ernesto Solórzano
Lic. Francisco Rafael Oliveros García
Lic. Marcos Aníbal Sánchez Mérida
Licda. Ericka Solís

A MIS COMPAÑEROS: Respetuosamente.

A LA TRICENTENARIA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Principios fundamentales que inspiran el derecho laboral.....	1
1.1 En la legislación guatemalteca.....	3
1.2 Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	8
1.3 Fuentes del derecho de trabajo.....	9
1.3.1 Reales.....	9
1.3.2 Formales.....	9
1.3.3 Históricas	9
1.3.4 Específicas.....	10
1.3.5 Jerarquización de las fuentes del derecho de trabajo.....	10
1.4 Legislación guatemalteca.....	10
1.4.1 Historia de las principales modificaciones al Código de Trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. Historia del Ministerio de Trabajo.....	13
2.1 La Inspección de Trabajo.....	16
2.1.1 Antecedentes.....	16
2.1.2 Definición.....	18
2.1.3 Naturaleza jurídica.....	18
2.1.3.1 Teoría del interés.....	19
2.1.3.2 Teoría de la naturaleza de la relación.....	19
2.1.3.3 Relaciones de coordinación.....	19



2.1.3.4 Relaciones de supraordinación.....	20
2.2 Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	20
2.2.1 Fines y competencia de la inspección.....	20
2.2.2 Funciones como institución pública.....	21
2.2.3 Funciones de los inspectores de trabajo en particular.....	25

CAPÍTULO III

3. Procedimientos en la Inspección General de Trabajo.....	29
3.1 Generalidades.....	29
3.2 Sección administrativa.....	29
3.3 Sección de conciliaciones.....	29
3.4 Sección de visitaduría.....	30
3.5 Sanciones administrativas.....	30
3.6 Sección de consultas.....	30
3.7 Sección de asesoría jurídica.....	31
3.8 Legislación aplicable.....	31
3.8.1 Internacional.....	31
3.8.2 Ordinaria nacional.....	32
3.8.3 Reglamentaria nacional.....	33
3.9 La asociación profesional en el derecho laboral guatemalteco.....	34
3.9.1 Generalidades.....	34
3.9.2 El Sindicalismo.	35
3.9.3 La libertad sindical.....	37
3.9.4 Los sindicatos.....	37
3.9.5 Clasificación.....	38



3.9.6 Principios fundamentales de los sindicatos.....	40
3.9.7 El fuero sindical.....	40

CAPÍTULO IV

4. El proceso ordinario laboral como una de las bases fundamentales para el cumplimiento del derecho laboral.....	41
4.1 Naturaleza.....	41
4.2 Características.....	41
4.3 Definición.....	42
4.4 Regulación legal del procedimiento ordinario laboral.....	43
4.4.1 La demanda.....	43
4.4.2 La rebeldía.....	45
4.4.3. Las excepciones.....	48
4.4.4. La contestación de la demanda.....	50
4.4.5. La reconvención.....	52
4.4.6 La conciliación.....	53
4.4.7 La prueba.....	54
4.4.8. De los medios de prueba en particular.....	61
4.4.9. Del auto para mejor fallar.....	72
4.4.10. La sentencia.....	72

CAPÍTULO V

5. Necesidad de aumentar el límite establecido en el Artículo 278 del decreto 1441 para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical.....	75
5.1 Análisis previo.....	75



5.2 Análisis del Artículo 278 del Código de Trabajo.....	
5.3 Necesidad de realizar reformas al Artículo 278 del Código de Trabajo.....	80
5.4 Análisis acerca de la asesoría de los dirigentes sindicales.....	80
5.5 Proyecto de iniciativa de reforma del Artículo 278 regulado en el Decreto 1441 Código de Trabajo.....	81
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN



Dentro del derecho de trabajo guatemalteco, existe una fase administrativa previa que antecede a la iniciación de un juicio ordinario laboral. Esa fase se suscita ante la Inspección General de Trabajo, la cual es una entidad que tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a ese efecto debe evacuar las consultas que se le hagan, ya sea por parte de los patronos, los trabajadores; o bien, por las demás dependencias del citado Ministerio.

El Artículo 278 del Código de Trabajo señala que en los asuntos que se tramitan ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado; pero si se hicieran asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a los dirigentes sindicales, establece el Código de Trabajo que, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

La cuantía establecida en trescientos quetzales, fijada como máximo en las reclamaciones de los trabajadores para que puedan ser asesorados por los dirigentes del sindicato al que pertenecen, hoy en día ya no llena su cometido. La constante pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional, hace irrisoria esa cifra en virtud de que la mayoría (y bien podría decirse la totalidad) de las reclamaciones de los trabajadores, sobrepasa esa cantidad. Por lo cual, al estar fijada la cuantía en trescientos quetzales, hace que prácticamente los dirigentes sindicales nada tengan que hacer en cuanto a la asesoría en la fase administrativa previa a un juicio ordinario laboral. En otras palabras, la asesoría a que hace referencia el Código de Trabajo, pasa a ser una norma vigente pero no positiva, o en el peor de los casos, constituye un simple ornamento de la legislación guatemalteca, ya que en esas circunstancias, poco trabajo tienen los dirigentes sindicales en lo que respecta a las reclamaciones de los trabajadores puestas en conocimiento de la Inspección General de Trabajo.



Si tomamos en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho realista, pues estudia al individuo en su realidad social y, para resolver un caso determinado de conformidad a la equidad, es preciso enfocar la realidad económica de las partes y con el fin de resolver los diversos problemas que surgen de su aplicación, con criterio y en base a hechos concretos y tangibles. En este caso un hecho concreto y tangible es que la realidad actual difiere mucho de la que se observaba en la época en que se emitió el Código de Trabajo en vigencia.

Los trabajadores, al momento de instaurar la fase administrativa previa a un juicio ordinario laboral, ante la Inspección General del Trabajo, deben contar con la asesoría legal necesaria en virtud de su desconocimiento y su desventaja económica ante los patronos. Sin embargo, debido a que las reclamaciones que los trabajadores hacen en la actualidad, sobrepasan los trescientos quetzales; se ven obligados a defenderse solos, puesto que la ley les prohíbe indirectamente la asesoría de los dirigentes sindicales al fijar un monto máximo que notoriamente es rebasado en la mayoría de los casos. Por ello, y por el carácter tutelar que distingue al derecho de trabajo de otras ciencias jurídicas, creo que es necesario ampliar ese límite máximo, de manera que la norma realmente responda a los requerimientos de la clase trabajadora en el país. Por ello, es necesario que las leyes del país protejan a los trabajadores. Esos aspectos constituyen la justificación de la presente investigación; en la cual, la definición del problema ha sido establecida mediante la interrogante: ¿Por qué es necesario aumentar el límite establecido en el Artículo 278 del Decreto 1441 para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical en la instancia administrativa previa a un juicio ordinario laboral? la hipótesis del presente trabajo ha sido planteada en los siguientes términos: En Guatemala, actualmente debido a la pérdida en el poder adquisitivo de la moneda nacional, se hace necesario aumentar el límite establecido en el Artículo 278 del Decreto 1441 para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical en la instancia administrativa, previa a un juicio ordinario laboral. Esa hipótesis, puedo indicar que ha sido plenamente confirmada a lo largo de la investigación.



En cuanto a los objetivos, he perseguido básicamente, demostrar que el monto a la cuantía en los litigios laborales beneficia a los trabajadores y descongestionan los órganos jurisdiccionales del ramo laboral. En lo relativo a los supuestos de la investigación, éstos han sido sintetizados de la forma siguiente: El monto establecido en el Código de Trabajo para que sea admitida la asesoría de parte de dirigentes sindicales, lesiona los principios fundamentales que inspiran el derecho laboral, como la tutelaridad y su carácter de realista y objetivo.

En cuanto a las teorías, he recurrido a la doctrina establecida por importantes autores, tanto nacionales como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. En cuanto al enfoque metodológico utilizado, me he valido de los métodos dialéctico, inductivo, deductivo y de análisis de los elementos, apoyados éstos por la técnica de fichas bibliográficas, las cuales han resumido la información obtenida en libros, leyes, revistas y periódicos. El procedimiento general de la investigación inició con la recopilación de la información, para luego analizar y sintetizar la misma y, elaborar el informe final, que consta de cinco capítulos: capítulo uno, principios fundamentales que inspiran el derecho laboral; capítulo dos, historia del Ministerio de Trabajo; capítulo tres, procedimientos en la Inspección General de Trabajo; capítulo cuatro, el proceso ordinario laboral como una de las bases fundamentales para el cumplimiento del derecho laboral guatemalteco; y capítulo cinco, necesidad de aumentar el límite establecido en el Artículo 278 del Decreto 1441 para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical. Con lo cual he sintetizado la información importante obtenida para la presente investigación, ya que con ello, cumplo un objetivo fijado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPÍTULO I



1. Principios fundamentales que inspiran el Derecho Laboral

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: Los Principios del Derecho de Trabajo, Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: “las líneas o directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Para el mismo jurista uruguayo, “lo más importante de cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- ✓ Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla... de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.



- ✓ Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Pero no tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho... no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- ✓ Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas”¹.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

- a) **informadora:** inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) **normativa:** actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) **interpretadora:** operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

“Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel”².

¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 10.

² **Ibid.** Pág. 11.



1.1 En la legislación guatemalteca

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jurlaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- Tutelar
 - De Irrenunciabilidad
 - Imperatividad
 - De Realismo y Objetividad
 - Democrático
 - De Sencillez o antiformalismo
 - El Conciliatorio
 - La Equidad
 - La Estabilidad
- ✓ **Tutelar:** Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

El autor Luis Fernández Molina nos menciona que "la razón de ser de la tutelaridad consiste en: que nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere la libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida en



aceptar las condiciones de la otra parte. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio al punto que para muchos autores el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone condiciones y la otra parte le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieron un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte”.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

- ✓ **Irrenunciabilidad:** Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como, "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero.... Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.



Pertencen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”³

- ✓ **Imperatividad:** Dice la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado.... Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.... El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía

³ **Ibid.** Pág. 69.



el reino del derecho público.”⁴

- ✓ **Realismo y objetividad:** Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d), del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "... porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "... para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”⁵ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- ✓ **Democrático:** Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que

⁴ De La Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 99.

⁵ **Ob. Cit.** Pág. 35.



favorece los intereses justos de los patronos...".

- ✓ **Sencillez o antiformalista:** Sin una correspondiente normativa y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1,954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores... porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."⁶

⁶ Mario López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Págs. 16.



- ✓ **Conciliatorio:** Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

- ✓ **Equidad:** "Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad"⁷.

- ✓ **La estabilidad:** Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. "Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia."⁸

1.2 Importancia del estudio del derecho del trabajo

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus

⁷ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88.

⁸ **Ibid.** Pág. 89.



derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

1.3 Fuentes del derecho de trabajo

1.3.1 Reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales).

Algunos tratadistas establecen que las fuentes reales, también denominadas sustanciales se le puede definir como: los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.

1.3.2 Formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica. En nuestro país, corresponde al Organismo Legislativo, la iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia de las leyes, que al finalizar este proceso se convierten en derecho vigente. Es decir, que las fuentes formales son las expresiones que de acuerdo al régimen legal se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter imperativo en cuanto a su obligatoriedad.

1.3.3 Históricas

Estas fuentes hacen referencia a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las mismas.



1.3.4 Específicas

En nuestro medio, la fuente única del derecho de trabajo es la ley, por lo que puede decirse que son fuentes específicas de esta disciplina las siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Convenios y Tratados Internacionales o Regionales
- Código de Trabajo
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Leyes y reglamentos de trabajo y previsión social
- La costumbre

1.3.5 Jerarquización de las fuentes del derecho de trabajo

Al contrario del derecho común, en el derecho de trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tiene en el vértice, no a la Constitución de la República o las convenciones colectivas, o el reglamento interior de trabajo de modo invariable y fijo. El vértice de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las normas vigentes.

1.4 Legislación guatemalteca

1.4.1 Historia de las principales modificaciones al Código de Trabajo

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1,947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1,947. A lo largo de los años, el Código ha tenido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1,956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1,961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificados por el Decreto Presidencial 570 citado.





CAPÍTULO II



2. Historia del Ministerio de Trabajo

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia. Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su Artículo 7o. estableció que: las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares. En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. (Arto. 17, numeral VI).



Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo y que a la fecha se mantiene vigente. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos.

Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social. Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso: El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda.

Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre

correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.



La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su Artículo 1o. (Pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. (En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación).

El 29 de abril de 1961, se emitió el Dto. 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha tenido el Código de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117 aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

2.1 La Inspección de trabajo

2.1.1 Antecedentes

La inspección de trabajo, es la institución laboral más antigua creada por el Estado, con la finalidad de ejercer un control en los centros de trabajo con el objeto de comprobar si se cumplen las leyes laborales.

En los tiempos de pleno desarrollo industrial y pese al ultimátum de algunos capitanes de industria, que habían amenazado con cerrar sus fábricas si se inmiscuían en ellas agentes del Gobierno, el Reino Unido, el primer país que establece la inspección creándola en 1833, por la Ley Althorp, aunque, con anterioridad, ya se venía realizando sus funciones por maestros párrocos y jueces. Constituye una de las ramas del civil service, con una división geográfica y otra funcional; en algunos tiempos existió un inspectorado femenino.

La inspección de trabajo, en Alemania, tiene su punto de partida, en 1869, con el llamado Código Industrial. Las funciones se dirigen principalmente a lo que se llama técnica de la seguridad e higiene, además de velar por el cumplimiento de normas.

En Francia se crea en 1874 y tras algunas modificaciones es recogida en el Código de Trabajo. Posteriormente, esta máquina administrativa amplía sus atribuciones, que rebasan las de pura policía. En 1946, se crea un cuerpo de Inspección de Seguridad Social.



En Italia, el inspector corporativo refundió la inspección de trabajo y la inspección técnica de industrias. Se le consideraba órgano de policía judicial, con facultad de solventar informes de funcionarios sanitarios y dependencia del Ministerio de las Corporaciones. Realmente era órgano estatal, no tenía de corporativo más que el nombre.

La actividad de inspección se dirige a vigilar la observancia de ciertas leyes protectores del trabajo y sobre todo, a investigar o prevenir los accidentes, así como a garantizar una adecuada instalación de los locales de trabajo, sin que ello suponga olvido de las actividades político-social.

Antes de que existiera la Organización Internacional de Trabajo, se abordó el tema que llegaría a figurar en el Tratado de Versalles y sería objeto de alguna recomendación el importante convenio de 1947.⁹ La Inspección de trabajo a nivel mundial, se crea con el Trabajo de Versalles.

En México con la Ley del Trabajo Internacional Aguilar, del 9 de octubre de 1914, que contiene una serie de disposiciones con relación a la jornada máxima de trabajo, cuya duración no podría exceder de nueve horas; un descanso semanal un salario mínimo; consigno una serie de obligaciones a cargo del patrón, cuando el obrero sufriese algún padecimiento que no fuere imputable a él, la de sostener escuelas; ya el Estado tenía la facultad de nombrar inspectores para que vigilaran el estricto cumplimiento de la ley; la jurisdicción de las juntas de administración civil resolvería sobre las diferencias entre trabajadores y patronos; Así como una serie de sanciones para casos de incumplimiento¹⁰.

Como dice Trueba Urbina, “es innegable que el desenvolvimiento del Derecho Laboral se debió en gran parte a la intervención del poder público a favor de los

⁹ Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Pág. 339.

¹⁰ Sánchez Alvarado, Alfredo. **Introducción del derecho mexicano del trabajo**. Pág. 219.



obreros, mediante actos de policía administrativa, que sometieron a determinados límites la actividad industrial”¹¹.

“En cuanto al carácter de la institución, conviene destacar un rasgo que, en muchas ocasiones, los mismos inspectores olvidan, y es el de que la esencia de su misión estriba más en intentar la colaboración sincera entre patronos y obreros, que en crear problemas laborales y agudizar los existentes. Con la inspección, no se trata de mantener un instrumento vejatorio para las empresas, sino un órgano excitador del cumplimiento de las leyes laborales y a ser posible”¹².

2.1.2 Definición

“Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Llamase también policía de trabajo.”¹³ “Se puede decir que inspección de trabajo es un servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social”.¹⁴

2.1.3 Naturaleza jurídica

La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por tal razón es parte del Organismo Ejecutivo, es decir, que forma parte de la estructura organizativa del Estado. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de ejecutar las políticas referentes al trabajo, y gran parte de esta función la realiza a través de la Inspección

¹¹ **Ibid.** Pág. 84.

¹² **Ibid.** Pág. 96.

¹³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 523.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, volumen I.** Pág. 755.



General de Trabajo, la cual tiene la categoría de una Dirección General, siendo esta su naturaleza jurídica, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

2.1.3.1 Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”¹⁵

2.1.3.2 Teoría de la naturaleza de la relación

Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber.

2.1.3.3 Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

¹⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 154.



2.1.3.4 Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar a la Inspección General de Trabajo dentro del Derecho Público, toda vez que dentro del ejercicio de sus funciones, los inspectores de trabajo hacen uso de su autoridad delegada por el Estado como ente rector de las políticas laborales del país las cuales, como se mencionó anteriormente, forman parte de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2 Funciones de la Inspección General de Trabajo

2.2.1 Fines y competencia de la inspección

“Con la paulatina implantación de la inspección laboral, en los distintos países se suscitan diversos problemas políticos sobre la delimitación en sus atribuciones. Técnicamente cabe calificar sus funciones en triple dimensión: a) Seguridad e higiene del trabajo, con la preocupación obsesiva de la prevención de accidentes; b) Fiscalización del cumplimiento de leyes laborales; c) Comprobar afiliaciones de asegurados y liquidación de cuotas de los seguros sociales. La primera es una inspección predominante de carácter médico y de ingeniería; la segunda, de naturaleza jurídica; la tercera, de índole económico-fiscal. Las tres fueron refundidas y quizá convenga que lo estén a condición de que haya suficiente número de funcionarios debidamente preparados.”¹⁶

¹⁶ Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Pág. 361.



2.2.2 Funciones como institución pública

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

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en toda contrariedad laboral que se presente, ya sea por requerimiento de organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a solicitud de los empleadores; en ese sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- Por incumplimiento de pago de salarios;
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos;
- Cancelación de aguinaldos;
- Pago por tiempo laborado extraordinariamente;
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto laborales;
- Concesión y pago de los períodos pre y post parto;
- Pago o concesión de períodos de lactancia;
- Por despidos de mujeres en estado de embarazo o períodos de lactancia;
- Por despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad ya sea provisional o definitiva;



- Interviene por cambio de condiciones de trabajo;
- Constatación y notificación de despidos indirectos;
- Violación a horarios de trabajo;
- Constataciones de calidad de trabajadores activos;
- Cambios de jornadas de trabajo;
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Aprueba convenios colectivos o convenios de pago celebrados entre patronos y trabajadores;
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos;
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales;
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo;
- Revisa las planillas de salarios;
- Revisa planillas de pago de las cuotas laborales y patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas;
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada;
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo elaborados por los patronos;
- Interviene en la concesión por pago y goce del derecho de vacaciones;
- Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral tomando en cuenta el número de laborantes guatemaltecos y extranjeros:
- Si se paga o no el salario mínimo;
- Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- Si se llevan autorizados y al día libros de salarios o planillas;
- Si se da protección fiscal al trabajador;



- Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
- Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
- Si se les dota de botiquín con medidas de primeros auxilios;
- Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
- Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
- Si se pagan las horas extraordinarias de conformidad con las jornadas que se laboran;
- Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
- Si se está cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Si se concede la media hora de descanso cuando las jornadas de trabajo son continuas y si se cancela de conformidad al salario que se devenga;
- Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
- Si se lleva libro de planillas autorizado de trabajadores a domicilio;
- Si existen extintores contra incendios;
- Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado;
- Además, la Inspección General de Trabajo extiende cartas de poder para contratistas de trabajadores campesinos;
- Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua;
- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centro de prostitución;
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo es adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le instruye adecuadamente y se le cancelan los salarios convenidos y gradualmente, según el tiempo y duración del aprendizaje;



- De conformidad con el Decreto número 23-79 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca al servicio de un patrono;
- Investigar en las empresas pirotécnicas si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan;
- La Inspección General de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia;
- Tiene facultad para determinar quienes de los laborantes en las empresas son trabajadores de confianza;
- De conformidad con el Artículo número 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, previo estudio, determina cuales de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; así mismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato;
- Previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos excede de nueve o ser inferiores a tres;
- Intervenir en todos aquellos casos en donde se promueva huelga o paros ilegales;
- Tiene facultad para determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas, resolviendo lo procedente;
- Tiene competencia para juzgar conflictos laborales, debiendo imponer las sanciones correspondientes así como promover la ejecución de las mismas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando éstas no son canceladas voluntariamente una vez se encuentren firme la resolución.

2.2.3 Funciones de los inspectores de trabajo en particular



El Código de Trabajo establece las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo, regulación en la cual estos funcionarios deben basar sus funciones, toda vez que no pueden actuar discrecionalmente, sino sus atribuciones son regladas, como en toda la administración pública. Las funciones de los inspectores de trabajo son:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;



- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos



de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

- l) 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, promoviendo la acción administrativa establecida en el Código de Trabajo;

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato, sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

- m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La instancia a una de estas citaciones constituye violaciones de las leyes laborales debe ser sancionado por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 del Código de Trabajo.



CAPÍTULO III



3. Procedimientos en la Inspección General de Trabajo

3.1 Generalidades

En la Inspección General de Trabajo se desarrolla una serie de procedimientos administrativos que conllevan el cumplimiento de cada una de sus obligaciones como Instituciones públicas, existiendo una sección específica para el cumplimiento de diferentes actividades, de esta manera está estructurada.

3.2 Sección administrativa

La cual está compuesta por personal administrativo que se encarga de dar trámite a las solicitudes que se formulan a la Inspección General de Trabajo, encargándose de la distribución de documentación a cada una de las secciones encargadas de cumplir la solicitud de que se trate, esta sección se encarga del archivo de la Inspección General de Trabajo y de otorgar copias o certificaciones de los documentos o expedientes que en esta Institución se tramiten.

3.3 Sección de conciliaciones

De conformidad con el sexto considerando del Código de Trabajo, el derecho laboral está inspirado en el principio filosófico de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. En atención a ello, la Inspección General de Trabajo cuenta con la Sección de Conciliaciones, la que a través de su cuerpo de inspectores de trabajo interviene conciliatoriamente en los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos con motivo de la finalización de una relación laboral, su función principal es la de avenir a las partes a llegar a un arreglo extrajudicial para evitar de esta manera el que las partes tengan que someter su controversia a una decisión judicial a través del juicio ordinario. Para el cumplimiento de esta función, los Inspectores de trabajo pueden citar

a su oficina a los empleadores quienes están obligados a comparecer de conformidad con lo estipulado en el inciso m) del Artículo número 281 del Código de Trabajo.



3.4 Sección de visitaduría

Está compuesta por un cuerpo de inspectores de trabajo que en cumplimiento de sus atribuciones realizan visitas a las empresas o centro de trabajo con el fin de establecer el cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones de trabajo o de previsión social. Este tipo de visitas se realiza mediante denuncia hecha por parte interesada o de oficio a instancia de la propia Inspección General de Trabajo.

3.5 Sanciones administrativas

Esta sección coadyuva con el Inspector General de Trabajo para el estudio y análisis de los expedientes en los cuales los inspectores de trabajo hayan comprobado la comisión de una falta a las leyes de trabajo o de previsión social, con el objeto de verificar que la tramitación de ellos se haya observado el debido proceso y se haya respetado el derecho de defensa de las partes y de esta manera establecer el monto de la multa a imponer en concepto de sanción administrativa. Asimismo elabora el proyecto de resolución respectiva a efecto de someterla a consideración del Inspector General de Trabajo para la imposición de la sanción que corresponda.

3.6 Sección de consultas

Esta sección se encarga de evacuar todas las consultas que en forma verbal realicen los propios interesados ya sea apersonándose a la Inspección General de Trabajo o mediante la vía telefónica. Estas consultas son evacuadas por inspectores de trabajo que atienden esta sección por el sistema de turnos rotativos.



3.7 Sección de asesoría jurídica

La Inspección General de Trabajo cuenta con la sección de asesoría jurídica en la cual participan abogados especializados en derecho laboral cuya función primordial es asistir al Inspector General de Trabajo en asuntos de su competencia, asimismo se encarga de evacuar las consultas que en forma escrita formulen a la Inspección General de Trabajo ya sea los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales.

Doctrinariamente se ha conocido que “cinco son los métodos por los cuales puede ponerse en marcha el mecanismo de la inspección: a) Por iniciativa propia; b) Por orden superior; c) A instancia de los sindicatos; d) A requerimiento de las instituciones de previsión; e) Mediante denuncia. En estos últimos casos, se guardará absoluta reserva sobre el origen de la actuación inspectora y por otro lado, se consideran punibles, en cuanto acto de obstrucción, las denuncias falsas.”¹⁷

3.8 Legislación aplicable

3.8.1 Internacional

La República de Guatemala en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó con fecha seis de junio del mil novecientos cuarenta y siete la Constitución de la indicada organización, ante tal situación acredita su representación tripartita ante la reunión anual de la Conferencia Internacional de Trabajo. Las disposiciones que la conferencia adopta, en su calidad de normas internacionales del trabajo, toman el carácter de Convenios, recomendaciones o resoluciones.

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los

¹⁷ **Ibid.** Pág. 363.



trabajadores y a los empleadores y a sus respectivas organizaciones gremiales en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios, al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantía mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo número 102 inciso t) regula que: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones”. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

3.8.2 Ordinaria nacional

Es importante citar la legislación interna en la materia, siendo el Código de Trabajo el que crea internamente esta institución y contiene las atribuciones que les son asignadas a estos funcionarios en particular y la institución propiamente dicha.

Dicha norma en su título noveno capítulo segundo, crea la institución de la Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También establece la regulación legal de la Inspección General de Trabajo iniciando con su función principal que es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social; por la importancia que tiene la Inspección General de Trabajo en la solución de los conflictos de carácter laboral, este cuerpo normativo da los arreglos directos o convenios por la vía ejecutiva que se encuentra regulada en el mismo Código de Trabajo, siendo requisito indispensable que estos convenios sean aprobados por el inspector general de trabajo, o por el subinspector general de trabajo.

Esta misma norma, en atención a la característica del derecho laboral de ser poco formalista, regula que en los asuntos que se tramiten ante las autoridades



administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogados, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en cuanto a estos últimos, solo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan circunstancias que deben acreditar debidamente ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

3.8.3 Reglamentaria nacional

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo como institución de derecho público están reguladas en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 de fecha veintinueve de abril del año 2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dichas funciones están contenidas en el Artículo número 15 de este cuerpo reglamentario y son las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancia de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.



Las funciones contenidas en este Reglamento, son independientes a las que otorga otras leyes, ya que este no reguló nada en cuanto a la facultad de la Inspección General de Trabajo de imponer sanciones administrativas por faltas a las leyes laborales, siendo ésta una de sus principales funciones, pero en atención a que el Código de Trabajo prevalece por orden jerárquico, se entiende que esta es otra de las funciones de esta institución.

3.9 La asociación profesional en el derecho laboral guatemalteco

3.9.1 Generalidades

Dice el laboralista mexicano, Mario De La Cueva: “que la asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y que recorrió sus etapas históricas: a) cuando la reunión pública o privada estuvo prohibida; b) cuando el Estado la toleró; c) cuando es reconocida su legitimidad en la legislación ordinaria; y, d) cuando finalmente el derecho constitucional garantizó la libertad de reunión pública o privada”.

El agrupamiento colectivo y orgánico que la voz asociación implica, modificada por la calificación de profesional, posee aplicación amplia y estricta. En el primer aspecto cabe dar ese nombre a todo núcleo motivado por una coincidencia profesional específica hasta más o menos genérica, que puede comprender entidades deportivas, culturales, de asistencia médica o mutual. De un modo más estricto, y en interpretación autonómicas ahora, por asociaciones profesionales se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. Y, dentro de ello, aunque el significado puede por igual adjudicarse a trabajadores y a empresarios, se utiliza por lo común para los primeros; en cuyo caso se está ante una sinonimia completa con sindicato obrero o de trabajadores.

3.9.2 El Sindicalismo



La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Empero, al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. Se trata todavía sólo de una asociación en estado embrionario, que no mira más que a la resistencia, caracterizada por la indisciplina, el desorden y la resistencia violenta.

La aparición de una nueva entidad económica (la fábrica) y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuera ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era

excesiva e impracticable.



Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El Primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.



3.9.3 La libertad sindical

Puede enfocarse la misma en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio esa libertad esta reconocida en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República que dice: “Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

3.9.4 Los sindicatos

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa

más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.



Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 206 establece que: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...”

De lo anterior se desprende que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales deben figurar; el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

3.9.5 Clasificación

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 215 prescribe: Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

Para efectos didácticos, los sindicatos por su integración pueden ser:

- Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y,
- De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u



oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más iguales.

- De Industria: Cuando sus miembros son trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad

Además de la clasificación anterior debe tenerse en cuenta que el mismo Código de Trabajo en el Artículo 206, nos habla del sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto es, los trabajadores que no tienen un patrono.

Para efectos didácticos, los sindicatos por su naturaleza pueden ser:

- Campesinos: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos;
- Urbanos: Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas;

También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;
- Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
- Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.



3.9.6 Principios fundamentales de los sindicatos

En nuestro país se considera que los principios democráticos de los sindicatos son: el respeto a la voluntad de las mayorías, el voto secreto y personal y la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen categorías. Así entonces, el órgano máximo del Sindicato es la Asamblea General que toma las decisiones de la política sindical y organizativa; luego está el Comité Ejecutivo, órgano representativo y administrativo del sindicato y encargado de hacer cumplir los acuerdos de la Asamblea General; después, el Consejo Consultivo, organismo asesor y dictaminador de la entidad; y otros organismos, según conste en los respectivos estatutos. En lo que concierne a los directivos, también existen distintas atribuciones que corresponden a cada uno.

3.9.7 El fuero sindical

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio se define fuero sindical como: "Garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa".

Es una garantía de que gozan los directivos para poder dedicarse a las actividades propias de su cargo; por lo que el Código de Trabajo establece que los directivos tienen derecho a licencias sindicales (6 días con goce de salario, y más sin ese goce), las cuales son susceptibles de ampliarse mediante la negociación colectiva. Comprende también este fuero un tratamiento especial, en el sentido de que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad como garantía contra las represalias, y de que sólo pueden ser despedidos por causa justificada.

CAPÍTULO IV



4. El proceso ordinario laboral como una de las bases fundamentales para el cumplimiento del derecho laboral guatemalteco

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como el proceso normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

4.1 Naturaleza

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

4.2 Características

- Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.
- Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.



- Es un procedimiento limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.
- En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

4.3 Definición

La palabra proceso en nuestra imaginación la asociamos a dos ideas: una, la idea de un hecho indeterminado y la otra, a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino que se manifiesta con características de permanencia.

Podría decirse que el proceso es un hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero que no se produce en toda su magnitud, sino después de que se suceden un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso, y así encontramos una infinidad de procesos, pero para el objeto de la presente tesis, no nos debe interesar todos los tipos de procesos sino uno en particular, un proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y consciente, es decir un proceso determinado o institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico.



4.4 Regulación legal del procedimiento ordinario laboral

4.4.1 La demanda

- Concepto

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

- Modalidades de la demanda

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser: orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo).

Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser: demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330 del Código de Trabajo).

Por su origen puede ser: demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos 85-332 del Código de Trabajo).



- Requisitos esenciales y secundarios de la demanda

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo:

- Toda demanda debe contener
 - ✓ Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
 - ✓ Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
 - ✓ Relación de los hechos en que se funda la petición.
 - ✓ Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
 - ✓ Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
 - ✓ Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos.
 - ✓ Lugar y fecha.
 - ✓ Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.
- Las medidas cautelares

En el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y



éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

- Modificación de la demanda

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda. La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que reza: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código ." Así como en el Artículo 110 del Código Procesal Civil y Mercantil, también regula lo que es la ampliación de la demanda.

4.4.2 La rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. Dice Manuel Ossorio: "...se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio...". Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el



emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

- Naturaleza de la rebeldía

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio. Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

- Rebeldía y ficta confessio

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.



- Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral
 - ✓ No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde.
 - ✓ Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables.
 - ✓ Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde.
 - ✓ Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba.
 - ✓ Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva.
 - ✓ Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos.
 - ✓ Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.
 - ✓ Trabarse embargo sobre bienes en propiedad del demandado.
- Justificación de incomparecencias

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias según lo establecido en el Artículo 336 del Código de Trabajo el cual reza: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas



siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia... Si persiste la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario...”.

4.4.3. Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

- Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.
- Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente.
- Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.



- Clases de excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le crítica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, "con reservas", se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: "Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia..." con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron....

- Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza.
- ✓ Las excepciones dilatorias: De conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la



demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes: a) Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve; b) Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable; c) Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas veinticuatro horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución.

- ✓ Las excepciones perentorias: Estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvención, dentro de la propia audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.
- ✓ Excepciones privilegiadas o mixtas: Se plantean después de constada la demanda; se contradicen dentro de las veinticuatro horas de notificada la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

4.4.4. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.



- Modalidades de la contestación de la demanda
 - ✓ En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia.
 - ✓ En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional.
 - ✓ En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa.
- El allanamiento en el procedimiento ordinario laboral

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con la pretensión del actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: “Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”.

- Requisitos de la contestación de la demanda

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo. Si la



demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales, si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

- Oportunidad para contestar la demanda

El Artículo 338 del Código de Trabajo, establece: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia”. La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

4.4.5. La reconvenición

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvenición a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

- Requisitos de la reconvenición

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvenición y a la contestación de ésta, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez

tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.



- Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvencción

La reconvencción debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez.

La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

4.4.6 La conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una formula ecuaníme de conciliación, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.



- Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

4.4.7 La prueba

Es el medio por medio del cual las partes demuestran sus aseveraciones en el proceso laboral, probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.



- Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el reconviniente al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo (Artículo 344) indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

- Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.



En el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

Pero cabe advertir que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco se presentan serios problemas de carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo (derecho procesal individual) no existiendo en cambio en los conflictos colectivos de carácter económico y social (derecho procesal colectivo), ni en el procedimiento de faltas laborales (derecho punitivo o disciplinario del trabajo).

El problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: En Guatemala se habla responsablemente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia.

Cabe agregar, en relación a lo anterior, de que existe el criterio de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto 1441 (la de no servir para



aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no aconteció en el Decreto 330; primer Código de trabajo). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora no trata de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

- La valoración de la prueba: sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad e orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labor dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) El sistema legal o de la prueba tasada; y, b) El sistema de libre convicción. Sin embargo, en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el mixto o ecléctico, o sea aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

- ✓ Sistema de prueba legal o tasada: Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias. En contra: En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que



la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador. A favor: la verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso.

- ✓ Sistema de libre convicción: En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.
- ✓ Sistema de la apreciación de la prueba mixto: En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).
- ✓ Sistema de la sana crítica o de la sana razón: La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se

hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.



- ✓ Sistema de valoración en conciencia: En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

- ✓ Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco: Nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, el Licenciado Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que reza: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”; se llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo en la parte considerativa de la sentencia, obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, puedo concluir que en nuestro Código de Trabajo tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia. Lo anterior se puede deducir



de lo siguiente: de acuerdo con el Artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- ✓ Los documentos públicos y auténticos: conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil, produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.
- ✓ La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece: La confesión prestada legalmente produce plena prueba.
- ✓ Sobre los hechos que personalmente compruebe el juez, el Licenciado Mario López Larrave criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo, al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.
- ✓ Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el Artículo 361 del Código de Trabajo se apreciaran en conciencia.
- ✓ Las presunciones legales y humanas, las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasado (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.



4.4.8. De los medios de prueba en particular

- Confesión judicial

La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

- Elementos de la confesión judicial

La capacidad del confesante: al trabajador mayor de dieciocho años, así como también al trabajador que no sea menor de catorce años; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articularte, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.



- Oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial

La prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación, interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvencción, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

- Modalidades de la confesión judicial

Las posiciones en cuanto a la forma de dirigirlas o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.

- Requisitos de la confesión judicial

El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- Efectos

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.



Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez ~~de ser~~ ^{de fijar} para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento ~~de ser~~ declarado confeso, en su rebeldía. (Artículo 354 Código de Trabajo).

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. (Artículo 358 Código de Trabajo).

- Declaración de testigos

Según el Licenciado Mario Nájera Farfán dice: “Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso”.

- Capacidad para ser testigo

Conforme al Artículo 31 del Código de Trabajo, tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

- Clases de testigos

A criterio del Licenciado Mario López Larrave, las clases de testigos desde el punto de vista procesal laboral se pueden clasificar así:



- ✓ Testigo judicial: es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente
- ✓ Testigo empresarial: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso.
- ✓ Testigo extra - empresarial: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.
- Testimonios y sus modalidades

Testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita. El que nos interesa el oral porque es el único al que en nuestra legislación se le llama testimonio o declaración de testigos.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba y además se violenta la inmediación procesal.



Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos. El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: “Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto”. Con la anticipación debida, las citaciones de harán por medio de la policía nacional.

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el Artículo 350 del Código de Trabajo prescribe que: “Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto”.

- Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los



testigos y su residencia si se supiere..." o sea que es en la demanda en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: "ofrezco la declaración de testigos", en razón de que el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos, se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece.

- Número de testigos que se pueden ofrecer

El Artículo 347 del Código de Trabajo preceptúa: "Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer".

- Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé el Artículo 349 del Código de Trabajo que: "cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo".

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende la diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.



Medio de fiscalización de la prueba de testigos

Según el laboralista Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba”.

Las tachas de los testigos

El Código de Trabajo en su Artículo 351 establece que: “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia”. La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimento que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

Pero el mismo Artículo 351 prescribe: “no es causa de la tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta”. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

- Dictamen de expertos

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o



impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra; la cantidad, la calidad y valor de un trabajo u obra realizado parcial o totalmente; o aspectos de una contabilidad, etc.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del juez, y que según nuestra legislación el juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

- Reconocimiento judicial

En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 357 y 361.

- Documentos

A los documentos se le identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documento, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado. El documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.



- Clasificación de documentos

Conforme al Código de Trabajo, los documentos se clasifican en: a) Documentos auténticos: que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; b) Documentos públicos: los autorizados por Notario con las formalidades de ley; c) Documentos privados: los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

- Regulación en el Código de Trabajo

La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero si tutela al trabajador en algunos de sus artículos: 1) Artículo 30: “La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”; 2) Artículo 39: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo (Dirección General de Trabajo) directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al Artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él; y otros. Si estas pruebas fueren ofrecidas por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el Artículo 346 del Código de Trabajo que dice: “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia; para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas”.



- Ofrecimiento y diligenciamiento

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil se podrán presentar en su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar.

- Autenticidad de los documentos

Aquí cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, preceptúan que los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba y se tramita como incidente.

- Certificaciones de documentos

Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el Artículo 345 del Código de Trabajo establece que en la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales



documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.

- Reconocimiento de documentos

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el Artículo 354 del Código de Trabajo concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos. Según al autor Raúl Chicas Hernández (y a nuestro juicio por el criterio civilista que priva en los actuales jueces de trabajo): “existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar, cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento”.

- Presunciones legales y humanas

Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

- Pruebas por percepción:... como lo sería el reconocimiento judicial (inspección ocular).
- Pruebas por representación:... documentos... confesión... testigos.



- Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido.

4.4.9. Del auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento ordinario laboral.

Originalmente el Código de Trabajo (Decreto 330) en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en el actual Código de Trabajo Decreto 1441 en su Artículo 357 establece que aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

4.4.10. La sentencia

Según el laboralista Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”.

- Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral
- ✓ Declarativas: como por ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.



- ✓ De condena: a manera de ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.
- ✓ Desestimatorias: a manera de ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.
- ✓ En rebeldía: a manera de ejemplo, cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.



CAPÍTULO V



5. Necesidad de aumentar el límite establecido en el Artículo 278 del Decreto para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical

Los temas fundamentales que se analizan en la presente investigación, son las disposiciones del Código de Trabajo Decreto 1441 relativas a la cuantía necesaria para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical; la Inspección General de Trabajo que es la entidad ante la cual se tramitan los asuntos; las reclamaciones que hacen los trabajadores y la necesidad de que el derecho laboral cumpla con los fines de tutelaridad y realismo y objetividad que lo caracterizan.

Por ello, me permito analizar algunas ideas acerca de estos y otros tópicos relacionados con el trabajo de investigación que se propone.

5.1 Análisis previo

De las acepciones generales que la inspección entraña, como examen, observación o reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad en alguna esfera y cual jurisdicción de los inspectores y organización de los mismos, surge la noción de la Inspección General del Trabajo, servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de la leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el equilibrio social.

Tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, fiscalización del trabajo, que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión, cuidado. Peor en tanto que los agentes que la cumplen reciben por doquiera el nombre de inspectores del trabajo, de indudable carácter administrativo, allí donde se



habla de fiscales del trabajo, es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el ministerio público laboral.

Existe por supuesto otra inspección del trabajo, de índole privada, la ejercida por el empresario o sus agentes especiales a tal fin, para cerciorarse de que se trabaja y con la eficiencia que corresponde pero esto entra en el ámbito del contrato de trabajo y como manifestación del poder de dirección patronal.

Por tales motivos dicha institución al igual que juzgados privativos en materia laboral, son parte fundamental para el verdadero cumplimiento de las normas laborales ya que en virtud al poder de administración, son los encargados de administrar la justicia laboral respectiva en todos los ámbitos, así mismo de velar por propuestas a reformar las normas aunque no es su función, ésta tiene en su quehacer cotidiano todas las problemáticas que los trabajadores sufren, así como también las posibles soluciones a dichos problemas.

- Jurisdicción

“Del lat. Iurisdiction (administración del derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le es atribuido, como el caso del laboral”.¹⁸

- Competencia

Señala Manuel Ossorio, en el diccionario ya citado que competencia es: “Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Couture la define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder

¹⁸ Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 550



Judicial, a efectos de determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas razones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado”.

“Es el conjunto de las causas en que se puede ejercer, según la ley o la jurisdicción, y en otros, se entiende por competencia esta facultad del tribunal considerada en los límites en que le es atribuida”.¹⁹

Otras definiciones dan cuenta que la competencia es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios; o bien que es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones, dentro de ellas laborales.

- Cuantía

En lo que respecta a la definición de cuantía, Manuel Ossorio indica: “que esta es la cantidad a que asciende el importe total de lo reclamado en la petición formulada en la demanda de los juicios ordinarios, excepción hecha de las costas. La cuantía decide en ocasiones la competencia del tribunal y la mayor o menor rapidez del procedimiento”.

5.2 Análisis del Artículo 278 del Código de Trabajo

Todas las funciones manifestadas anteriormente coadyuvan al cumplimiento y fortalecimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente, cuya responsabilidad debe ser compartida por todos los sectores partícipes en el proceso de trabajo.

¹⁹ Fernández Madrid, Juan. **El ámbito de la competencia en materia procesal del trabajo**. Pág. 104



Como ya se expresó, la Inspección General de Trabajo vela porque se cumplan las leyes, convenios, reglamentos que norman condiciones de trabajo y prevision social vigentes o que se emitan en lo futuro; organizando para tal fin subinspectorías generales de trabajo ubicadas en distintos departamentos de la República de Guatemala, es precisamente en esas subinspectorías donde los subinspectores de trabajo deben cumplir con las obligaciones que la ley demanda de ellos, en el sentido de que empleadores y trabajadores establezcan alternativas no procesales de solución de conflictos, originadas en sus relaciones laborales, impulsando fórmulas de solución planteadas por las partes o por los subinspectores generales de trabajo como autoridades administrativas, convenios celebrados en actas a las cuales la ley les da el carácter de títulos ejecutivos, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, las cuales tienen plena validez, reservándose el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de redargüirlas por inexactitud, falsedad o parcialidad, siendo fundamental que en su redacción se cumplan todos los requisitos legalmente necesarios, tanto de forma como de fondo para que éstas surtan sus efectos como verdaderos títulos ejecutivos y no tengan ningún riesgo de impugnaciones, efectos que sólo pueden ser factibles en la medida que las partes que integran el proceso laboral cumplan con su responsabilidad en forma eficaz.

Considero importante mencionar que generalmente los trabajadores cuando agotan la vía administrativa a través de la correspondiente Subinspectoría General de Trabajo, no cuentan con la asesoría técnica de un profesional del derecho, lo cual está taxativamente estipulado en la ley, en virtud del carácter antiformalista del derecho, no obstante el derecho de hacerlo por medio de abogados o dirigentes sindicales; esta situación hace más necesaria, que la labor de los inspectores de trabajo desempeñan sea honesta, profesional y responsable, ya que a ellos faculta la ley para recibir, prevenir o denunciar si fuere el caso cualquier violación o infracción a las leyes laborales.

También se le ha considerado como un servicio oficial administrativo encargado de velar por el justo cumplimiento y propuesta de mejoras en las leyes y reglamentos



laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y el equilibrio social, es decir, que a la Inspección General de Trabajo se le confiere además del ejercicio de fiscalización, la capacidad de promover el mejoramiento de las leyes y de los reglamentos laborales con el objeto de que su labor de vigilancia sea efectiva y siempre buscando el bien común tanto para las partes laborales como para la sociedad en general.

La Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores presta un servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de obtener prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el equilibrio social.

El Artículo 278 del Código de Trabajo establece que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Siendo tales razones que he expuesto para justificar este trabajo, en el sentido que los dirigentes sindicales que conocen de asuntos relativos al ramo laboral, han debido cambiar la cuantía estableciendo un monto más elevado, ya que en la actualidad lo relativo en el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 y la cuantía de trescientos quetzales para que estos asesoren a trabajadores sindicalizados ya se encuentra obsoleto, en virtud que la economía actual a aumentado, razón principal para que deba ser reformada dicha norma, en beneficio del gremio de trabajadores sindicalizados.



El monto de trescientos quetzales, ha quedado limitado debido a que la mayoría de casos que se ventilan en la Inspección General de Trabajo superan esa cifra, ocasionando con ello un mayor número de casos que deben ser asesorados por profesionales en la materia de trabajo y previsión social.

5.3 Necesidad de realizar reformas al Artículo 278 del Código de Trabajo

Dentro de la necesidad de realizar la reforma al Artículo 278 del Código de Trabajo del Decreto 1441, de conformidad con la investigación realizada se estableció que la mayoría de prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo, superan la cuantía establecida en la Ley; teniendo en cuenta que el actual Código de Trabajo ha tenido modificaciones desde su promulgación y los Legisladores han omitido reformar el Artículo 278 del Decreto 1441, es fundamental reformar dicha norma para tutelar los derechos de los trabajadores, ya que la misma, no responde a la realidad económica actual del país.

5.4 Análisis acerca de la asesoría de los dirigentes sindicales

Desde sus orígenes, el objetivo principal del sindicato ha sido, el tratar de obtener mejoras en todos los campos de la actividad humana, para sus afiliados; es decir, luchar por conseguir mejores niveles de vida, estabilidad en el empleo, bienestar social del trabajador, etc., con el desarrollo evolutivo de las asociaciones profesionales, los objetivos se han multiplicado y variado, siendo en la actualidad uno de los principales objetivos el organizar a los trabajadores para que puedan defender sus derechos y hacerlos efectivos, no sólo frente a los patronos sino también frente al Estado.

Además de los objetivos, el sindicato debe proponerse fines factibles de realización, entre estos podemos señalar los siguientes: defender a cada uno de sus miembros en los conflictos de carácter individual, ante los patronos o bien ante las autoridades; plantear conflictos de carácter colectivo ante los patronos o ante las



autoridades correspondientes; realizar todo tipo de gestiones encaminadas a lograr una mejor asistencia social y recreativa de sus miembros.

Por lo cual, la asesoría a los miembros del sindicato por un representante de éstos es de suma importancia y de apoyo en cumplimiento a los principios rectores del derecho laboral.

5.5 Proyecto de iniciativa de reforma del Artículo 278 regulado en el Decreto 1441 Código de Trabajo

En tal sentido se propone la siguiente:

ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. _____”

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO

Que este Organismo Legislativo, con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, emitió el Decreto Número 330-47, por medio del cual Decreta el Código de Trabajo.



CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que las estadísticas han demostrado un gran incremento de procesos para los Juzgados de Primera Instancia del Ramo Laboral, lo que ha producido inevitablemente el atraso de los mismo en perjuicio de la pronta y cumplida administración de justicia; por consiguiente se hace necesario aumentar la cuantía para que mas trabajadores sindicalizados pueden ser para hacer asesorados por un dirigente sindical.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República.

DECRETA

La siguiente:

REFORMA DEL ARTÍCULO 278 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 278 el cual queda así:

ARTÍCULO 278. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y

reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor que se emitan en lo futuro.



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

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de cinco mil quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

ARTÍCULO 2. Todos los asuntos de naturaleza laboral que se encuentren en trámite, a la fecha de vigencia de la reforma Artículo 278 del Código de Trabajo, seguirán siendo sustanciales, hasta su fenecimiento, por las entidades administrativas y juzgados que conocen de ellos en la actualidad.

ARTÍCULO 3. El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA A LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL _____



Presidente

Secretario

Secretario

CONCLUSIONES



1. En el Artículo 278 del Decreto 1441, la cuantía de trescientos quetzales para que un trabajador pueda ser asesorado por un dirigente sindical no se adapta a la realidad económica del país.
2. La cuantía de trescientos quetzales establecida en el Artículo 278 del Decreto 1441, actualmente viola los principios ideológicos del trabajador al aplicar dicha norma.
3. La totalidad de reclamaciones laborales planteadas actualmente ante la Inspección General de Trabajo, superan la cuantía máxima establecida en el Artículo 278 del Decreto 1441.
4. El Código de Trabajo vigente ha tenido modificaciones desde su promulgación, pero los legisladores han omitido reformar el Artículo 278 del Decreto 1441.



RECOMENDACIONES



1. El evidente incremento de la población del país, trae como consecuencia un mayor número de conflictos en materia laboral de baja cuantía y en determinado momento deben presentar sus pretensiones ante un órgano jurisdiccional, siendo más conveniente realizar dicha acción ante la Inspección General de Trabajo.
2. Debido al incremento de conflictos laborales, es necesario reformar la cuantía máxima de trescientos quetzales establecida en el Artículo 278 del Decreto 1441, incrementándola a una cuantía de cinco mil quetzales, para que los trabajadores puedan ser asesorados por un dirigente sindical en la fase administrativa ante la Inspección General de Trabajo.
3. Es evidente la violación a los principios ideológicos de los trabajadores al aplicar el Artículo 278 del Decreto 1441, ya que las reclamaciones de prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo superan la cuantía establecida en la ley, por lo que es necesario reformar dicha norma y así poder tutelar los derechos de los trabajadores.
4. De acuerdo a la investigación realizada, se recomienda la modificación al Artículo 278 del Decreto 1441, para conservar el principio de tutelaridad establecido en el Código de Trabajo; y de esta forma proporcionar el soporte necesario a todos aquellos trabajadores que de acuerdo al monto de sus prestaciones laborales se ven excluidos con la norma actual, al no poder ser asesorados por un dirigente sindical.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Heliasta; Buenos Aires, Argentina, 1992.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Ed. Impresos Industriales, Guatemala 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo**. Ed. Graf.; Montevideo 1949.



Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

Código Procesal Civil Y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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